



DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE
N. 1464 del 20-11-2023

DIREZIONE GENERALE

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" (C.U.G.), AI SENSI DELL'ART. 57 DEL D.LGS. N.165/2001 E S.M.I., PER IL QUADRIENNIO 2023-2027.

Istruttore: ALESSANDRA WASSERMANN

Responsabile del Procedimento: AVV. MARIA GUARDAPASSI

Allegati all'atto: 0

Il Direttore Generale

Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 371 del 4 agosto 2023, con il quale, ai sensi dell'art. 14 della L.R. n. 18/2007, è stato nominato il Direttore Generale dell'ADISU Puglia;

Visto 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*»;

Visto l'art. 57 del D.lgs. 165/2001, 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. 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);

Visto 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*”;

Vista 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*”;

Vista 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;

Viste le disposizioni comuni applicabili ai Fondi Strutturali di Investimento Europei (SIE) del Regolamento UE 1303/2013 (Regolamento generale), e successive modifiche ed integrazioni, che vincolano gli Stati membri alla promozione della parità tra uomini e donne ed all'integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi;

Visto il Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza (PNRR), il quale prevede che gli interventi “*dovrebbero contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti, come pure all'integrazione di tali obiettivi, in linea con i principi 2 e 3 del pilastro europeo dei diritti sociali, nonché con l'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'ONU 5 e, ove pertinente, la strategia nazionale per la parità di genere*”;

Vista la L. R. Puglia 21 marzo 2007 n. 7 “*Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia*”;

Vista la L. R. 6 ottobre 2021 n. 35 “*Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i generi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile*” e, in particolare, l'art. 13 recante “*Parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione*”;

Premesso che:

- con determinazione del Direttore Generale n. 566 del 11/07/2019, all'esito della procedura di

interpello interno avviata in data 6 giugno 2019, veniva costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.) e venivano designati i componenti di parte pubblica;

- con determinazione del Direttore Generale n. 50 del 21/01/2021, per le sopravvenute dimissioni di un componente, si procedeva alla sostituzione di un componente di parte pubblica;
- con determinazione del Direttore Generale n. 285 del 19/03/2021, a causa dell'emergenza epidemiologica, veniva prorogata la validità del Piano di Azioni Positive 2017/2019 agli anni 2020/2021;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 22/02/2022 avente ad oggetto “Piano delle performance 2020/2022. Approvazione aggiornamento anno 2022” veniva, altresì, approvato il Piano delle Azioni positive per il triennio 2022/2024, proposto dal CUG nella seduta del 12/11/2021, quale allegato al Piano della Performance;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30/01/2023 veniva approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Dato atto che il Comitato unico di garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'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. Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo, le principali funzioni esercitate:

- a) funzioni propositive:
 - 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, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
 - 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.
- b) Funzioni consultive, 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.
- c) Funzioni 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;

Tenuto conto che il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, messi a disposizione dall'Ente;

Evidenziato che:

- 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;
- nella composizione del CUG di parte pubblica devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione;
- il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti;
- i componenti del CUG rimangono in carica 4 anni e possono essere rinnovati per una sola volta;

Dato atto che, al fine di costituire il C.U.G. per il quadriennio 2023-2027:

- veniva indetto un interpello interno, acclarato al prot. 8774 del 23/10/2023, con il quale si invitava tutto il personale dipendente in servizio presso l'A.di.s.u. Puglia, compresi i dirigenti, a presentare la propria candidatura volta alla individuazione dei rappresentanti dell'Agenzia e relativi supplenti, oltre il Presidente, nel "*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 2023-2027;
- con nota prot. 8819 del 23/10/2023, veniva richiesto alle Organizzazioni Sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. 165/2001, effettivamente presenti all'interno dell'amministrazione, di individuare i componenti, effettivi e supplenti, di parte sindacale entro il 4/11/2023;

Preso atto che, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande, fissato per il giorno 04/11/2023 dall'Avviso di interpello interno, sono pervenute n. 4 candidature da parte dei dipendenti interessati di seguito indicati:

1. dott.ssa Falsetti Francesca – prot. 9060 del 2/11/2023
2. dott. Guaragna Ivan – prot. 9196 del 2/11/2023
3. dott. Raiola Domenico – prot. 9204 del 2/11/2023
4. dott.ssa Lorusso Rita – prot. 9206 del 2/11/2023

Preso, altresì, atto delle designazioni dei componenti del CUG da parte delle Organizzazioni Sindacali, acquisite al protocollo dell'Agenzia come di seguito indicato:

1. CSA – Regioni Autonomie Locali (prot. 8934 del 26/10/2023)
 - dott.ssa Verzillo Donata – componente effettivo
 - dott. Sorio Gennaro – componente supplente
2. CISL FP (prot. 9296 del 06/11/2023)
 - dott.ssa Abbruzzese Rossella – componente effettivo
 - dott.ssa Santamaria Dominga – componente supplente
3. FP CIGL (prot. 9768 del 16/11/2023)
 - dott.ssa Zecchino Nicoletta Barbara – componente effettivo

Richiamati i compiti demandati al CUG, come sopra esplicitati, che richiedono di individuare componenti dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e che, pertanto, siano in possesso di adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG e di adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;

Precisato che il Presidente del CUG deve essere scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell'Agenzia e deve possedere, oltre ai requisiti sopra indicati, elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

Considerato che:

- 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, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi, ad esempio designando componente titolare e supplente di genere diverso;
- come indicato nell'Avviso di interpello «*Nel caso in cui, all'esito della presente procedura di interpello, il numero dei componenti individuati risultasse tale da non garantire la pariteticità con il numero dei componenti designati dalle organizzazioni sindacali o nel caso in cui l'avviso vada deserto, stante l'obbligo di costituzione del CUG, il Direttore Generale potrà procedere, previa verifica del possesso dei requisiti di cui sopra, alla designazione diretta dei componenti di parte pubblica, individuando, tra il personale dell'Agenzia, coloro che abbiano le competenze e/o adeguate attitudini motivazionali e relazionali per rivestire tale ruolo, ivi compresa la motivazione personale al perseguimento delle finalità proprie del CUG*»;
- per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione;
- al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG può essere rinnovato, purchè gli stessi risultino i più idonei allo svolgimento dell'incarico;

Ritenuto necessario attuare tutte le misure volte a garantire le pari opportunità, favorendo il coinvolgimento di tutti i dipendenti in servizio, anche alla luce del nuovo assetto organizzativo e dell'ingresso di nuove unità di personale;

Dato atto che, all'esito della procedura di valutazione comparativa dei curricula pervenuti e sulla base della valutazione delle competenze e attitudini motivazionali, sono stati individuati i seguenti componenti, effettivi e supplenti, di parte pubblica, tenuto conto delle quattro candidature pervenute e della individuazione di altri due componenti supplenti tra il personale in servizio, secondo quanto previsto nel citato Avviso, avendo cura di rispettare la presenza paritaria di entrambi i generi, all'uopo designando componente titolare e supplente di genere diverso:

1. dott.ssa Falsetti Francesca (funzionario) – componente effettivo
2. dott. Raiola Domenico (istruttore) – componente supplente
3. dott. Guaragna Ivan (istruttore) – componente effettivo
4. sig. Citarella Alfredo (operatore esperto) – componente supplente
5. dott.ssa Lorusso Rita (istruttore) – componente effettivo
6. dott. Buttiglione Gianluca (istruttore) – componente supplente

Ritenuto di confermare, avendone acquisito la disponibilità per le vie brevi, come Presidente del CUG il dott. Giancarlo Savona, dirigente della Sede territoriale di Taranto, già titolare del medesimo incarico nel CUG dell'A.di.s.u Puglia precedentemente costituito, in quanto in possesso dei requisiti e delle capacità richieste;

Richiamata la Direttiva Interministeriale del 4 marzo 2011, la quale prevede che *“il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti”*;

Ritenuto opportuno costituire il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (C.U.G.) ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato e integrato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, per il prossimo quadriennio;

Visti:

- l'art. 3 - 29 – 37 – 51 – 117 della Costituzione della Repubblica italiana;
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il D. Lgs. del 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

- la 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 L.R. Puglia 27 giugno 2007, n. 18;
- il vigente “*Regolamento di organizzazione e funzionamento dell’Agenzia*”, approvato con Deliberazione di Giunta regionale n. 317 del 9 febbraio 2010;

DETERMINA

per le motivazioni innanzi espresse che qui si intendono integralmente riportate:

A) di procedere alla costituzione del “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” (C.U.G.) dell’A.di.s.u Puglia, ai sensi dell’art. 57 del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i., per il quadriennio 2023-2027;

B) di nominare, in rappresentanza dell’Agenzia, a seguito di selezione interna indetta con Avviso di interpello prot. n. 8774 del 23/10/2023, i seguenti dipendenti quali componenti di parte pubblica del “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” (C.U.G.) dell’A.di.s.u Puglia:

1. dott.ssa Falsetti Francesca (funzionario) – componente effettivo
2. dott. Raiola Domenico (istruttore) – componente supplente
1. dott. Guaragna Ivan (istruttore) – componente effettivo
2. sig. Citarella Alfredo (operatore esperto) – componente supplente
3. dott.ssa Lorusso Rita (istruttore) – componente effettivo
4. dott. Buttiglione Gianluca (istruttore) – componente supplente

C) di nominare in qualità di Presidente del C.U.G. il dott. Savona Giancarlo, dirigente della Sede territoriale di Taranto;

D) di prendere atto che i componenti del C.U.G. di parte sindacale, designati dalle rispettive Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell’Ente con le note acquisite al protocollo dell’Agenzia in premessa indicate, sono i seguenti:

1. CSA
 - dott.ssa Verzillo Donata – componente effettivo
 - dott. Sorio Gennaro – componente supplente
2. CISL
 - dott.ssa Abbruzzese Rossella – componente effettivo
 - dott.ssa Santamaria Dominga – componente supplente
3. CIGL
 - dott.ssa Zecchino Barbara – componente effettivo

E) di dare atto che i componenti nominati restano in carica per 4 anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta, e che per l’espletamento delle attività non sono previsti compensi, né rimborsi a qualsiasi titolo;

F) di notificare il presente provvedimento ai dipendenti interessati e ai dirigenti cui gli stessi sono

assegnati, al Servizio Risorse Umane e alle Organizzazioni Sindacali;

G) di pubblicare il presente atto sul sito istituzionale dell’Agenzia, nella Sezione “*Amministrazione Trasparente*” – “*Avvisi*” e nella Sezione “*Chi siamo – CUG*”.

IL DIRETTORE GENERALE
DOTT. MELILLI VINCENZO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale e conservato in ambiente protetto ai sensi di legge.