

Schema di convenzione tra l'Unione Montana Feltrina ed il Comune di Farra di Soligo per la gestione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010

PREMESSO

CHE l'articolo 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 – di modifica dell'articolo 57 del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 - in ordine alle pari opportunità, del benessere di chi lavora e dell'assenza delle discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche, per consentire una reale parità 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, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nonché per garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, stabilisce che sia costituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso ciascun Ente, apposito comitato definito "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;

CHE lo stesso articolo 21 sopra citato stabilisce quanto segue:

- il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, 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;
- le modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- la mancata costituzione del Comitato Unico di Garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "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)" sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione On. Prof. Renato Brunetta e dal Ministro per le Pari Opportunità On. Dott.ssa Mara Carfagna e sulla quale è stato acquisito il parere favorevole della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 3 marzo 2011;

VISTA la Direttiva numero 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Giulia Bongiorno con la quale sono state adeguate le previsioni della citata Direttiva 4 marzo 2011 per meglio coordinare l'azione dei Comitati Unici di Garanzia con quella svolta dagli altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo del Comitato "anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati, come previsto dal paragrafo 7 della medesima direttiva";

ATTESO CHE dal combinato disposto delle due Direttive sopra citate, emerge che:

- il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli articoli 40 e 43 del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001, effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché altrettanti componenti supplenti. Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del Comitato

- devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'Amministrazione. Allo stesso modo, per quelle Amministrazioni che, in ragione delle dimensioni ridotte, decidano di costituire un CUG condiviso, deve comunque essere garantita la rappresentanza dei lavoratori di ogni ente che ne fa parte;
- l'Amministrazione procede alla designazione dei componenti ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'Amministrazione;
 - i componenti del Comitato Unico di Garanzia rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati purchè gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico;
 - il Presidente del Comitato è scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione e deve possedere i seguenti requisiti previsti anche per gli altri componenti, oltre ad avere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale: adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale, adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;
 - il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse strumentali ed umane idonee a garantire le finalità previste dalla legge che l'Amministrazione mette a tal fine a disposizione;
 - ciascuna Amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito Internet istituzionale un'apposita area dedicata alle attività del Comitato Unico di Garanzia, periodicamente aggiornata a cura dello stesso;
 - entro 60 giorni dalla sua costituzione il Comitato Unico di Garanzia adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporti sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.;
 - il Comitato Unico di Garanzia si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'Organismo Indipendente di Valutazione, il Responsabile per la Sicurezza (RSSPP), il Responsabile delle risorse umane "e con gli altri organismi contrattualmente previsti";

CONSIDERATO CHE:

- nell'ambito della funzione propositiva il Comitato Unico di Garanzia riveste particolare importanza la predisposizione dei Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'Amministrazione Pubblica;
- quanto alla funzione consultiva il Comitato Unico di Garanzia svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale;
- con riferimento ai compiti di verifica il Comitato Unico di Garanzia deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in merito allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;
- il Comitato Unico di Garanzia deve svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. A tal fine il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzativo interno all'Amministrazione;
- il Comitato Unico di Garanzia svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti, affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta;

- il Comitato Unico di Garanzia collabora, per quanto di propria competenza, con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità;

CONSIDERATO altresì CHE:

- l'Amministrazione deve trasmettere al Comitato Unico di Garanzia entro il primo marzo di ciascun anno tutta una serie di informazioni, elencate a pagina 15 della Direttiva numero 2/2019, che confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il Comitato predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato medesimo. Non dovrà più essere predisposta, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla Direttiva del 23 maggio 2007;
- l'Amministrazione deve evidenziare in bilancio le risorse annuali destinate all'attuazione della Direttiva numero 2/2019;
- le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella Direttiva numero 2/2019 devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive;
- entro il 30 marzo di ciascun anno la relazione del Comitato, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica ed al Dipartimento per le pari opportunità, deve essere inviata al sistema di monitoraggio presso il Dipartimento della Funzione Pubblica;

ATTESO CHE il Comune di Farra di Soligo aderisce ad alcuni servizi messi a disposizione dal Servizio personale associato dell'Unione Montana Feltrina la quale, dall'anno 2010, ha attivato anche la gestione associata del Comitato Unico di Garanzia;

CHE il Comune di Farra di Soligo, alla luce delle disposizioni normative citate, ha ritenuto, con deliberazione della Giunta comunale numero ___ del _____ opportuno, funzionale e conveniente dare attuazione alla disciplina in materia, ed alle direttive esposte, in modo associato, al fine di coordinare e promuovere tutte le azioni utili per l'attuazione delle stesse, aderendo al Comitato Unico di Garanzia associato presso l'Unione Montana Feltrina, approvando nel contempo lo schema della presente convenzione;

TRA

Il Comune di Farra di Soligo (codice fiscale _____), rappresentato dalla Responsabile del Servizio Personale Associato, dott.ssa Baratto Cristina, domiciliata presso la Sede Municipale del Comune stesso, in via _____ numero _____ ed autorizzata alla stipula della presente convenzione con deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____;

E

L'Unione Montana Feltrina, rappresentata dal Responsabile del Servizio Personale Associato, sig.ra Miti Zancanaro, domiciliata presso la Sede della Unione stessa, autorizzata alla stipula della presente convenzione con delibera di Giunta numero 6 del 25 gennaio 2017 - C.F.91005490254

si conviene e stipula quanto segue

art. 1 - Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

art. 2 - Oggetto

La presente convenzione intende dare attuazione, in modo congiunto e condiviso, alle disposizioni di cui all'articolo 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010 di modifica dell'articolo 57 del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 in tema di Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, definendo le modalità di raccordo tra gli Enti associati e l'Unione Montana Feltrina capofila.

La gestione associata è volta a perseguire le seguenti finalità:

- omogeneizzazione e razionalizzazione delle attività;
- istituzione di un Comitato Unico di Garanzia tra tutti gli Enti aderenti alla presente convenzione;
- contenimento dei costi applicativi.

L'ambito territoriale riguarda le Amministrazioni aderenti alla presente convenzione. A tal fine la presente convenzione verrà approvata da ogni singola Amministrazione secondo le modalità

stabilite dai relativi ordinamenti.

Le funzioni di Ente capofila sono svolte dalla Unione Montana Feltrina.

Nell'assolvimento delle attività derivati dalla sottoscrizione della presente convenzione le Amministrazioni, fermo restando l'impegno di condivisione, mantengono la piena autonomia per quanto riguarda le decisioni da adottare in relazione alle competenze stabilite dall'ordinamento vigente.

art. 3 – Il Comitato Unico di Garanzia

Le Amministrazioni aderenti alla presente convenzione si impegnano a individuare un Comitato Unico di Garanzia unico che sarà così composto: un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e un numero di rappresentanti delle Amministrazioni associate tale da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Oltre ai componenti effettivi verranno nominati altrettanti componenti supplenti che possono partecipare alle riunioni del Comitato Unico solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari. I componenti verranno individuati dalla Unione Montana Feltrina tra gli appartenenti ai ruoli delle Amministrazioni associate che posseggono elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata, anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Il Presidente del Comitato verrà nominato dalla Unione Montana Feltrina d'intesa tra le Amministrazioni aderenti e verrà scelto tra gli appartenenti ai ruoli delle Amministrazioni medesime che posseggono elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata, anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale, adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale, adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

I componenti del Comitato Unico di Garanzia rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una volta soltanto.

Con riferimento alla quota di rappresentanti delle Amministrazioni associate la scelta dei componenti avverrà a seguito di procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale.

art. 4 – Impegni delle Parti

L'Unione Montana Feltrina si impegna a:

- organizzare gli incontri con le organizzazioni sindacali preliminari alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia associato;
- a raccogliere le designazioni delle organizzazioni sindacali;
- a nominare i membri del Comitato Unico di Garanzia di competenza delle Amministrazioni associate a seguito dell'esperimento di procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale dipendente delle Amministrazioni medesime;
- a nominare il Presidente del Comitato Unico di Garanzia d'intesa con le Amministrazioni interessate;
- a fornire un supporto tecnico al Comitato Unico di Garanzia nel caso in cui se ne ravvisasse la necessità;
- ad aggiornare i siti web degli Enti associati in relazione a quanto previsto dalla normativa.

Gli Enti aderenti si impegnano a:

- fornire la propria collaborazione in fase di costituzione del Comitato Unico di Garanzia sensibilizzando a tal fine il personale dipendente;
- a monitorare l'attività del Comitato Unico di Garanzia in maniera propositiva, anche avanzando proposte e suggerimenti direttamente o attraverso la Conferenza dei Sindaci;
- a collaborare con l'Unione Montana Feltrina nella gestione del servizio.

Art. 4 - Costi

Gli eventuali costi derivanti dall'applicazione della presente convenzione verranno ripartiti secondo le modalità ed i termini che saranno stabiliti dalla Conferenza dei Sindaci.

Art. 5 - Durata

La durata della presente convenzione decorre dalla data della sottoscrizione ed ha validità cinque anni.

E' consentito il recesso unilaterale di ciascun Ente convenzionato, con preavviso scritto di almeno sei mesi.

ART. 6 - Consultazione

Per la consultazione prevista dall'articolo 30, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000 numero 267 e ss.mm., si fa riferimento alla Conferenza dei Sindaci.

La Conferenza esamina l'andamento del servizio, avanza nuove proposte per il miglior perseguimento dell'efficacia del servizio stesso e può inoltre proporre modifiche alla presente convenzione.

ART. 8 – Risoluzione delle controversie

Le parti stabiliscono che tutte le controversie inerenti la convenzione sono di competenza del Foro di Belluno.

E' escluso il ricorso all'arbitrato.

ART. 9 – Registrazione spese

Il presente atto sarà registrato solo in caso d'uso a norma dell'art. 5 del DPR 26 aprile 1986, n.131 a spese del richiedente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per il Comune di Farra di Soligo
(Baratto Cristina)
Firma apposta digitalmente

Per l'Unione Montana Feltrina
(Miti Zancanaro)
Firma apposta digitalmente