



Parco Regionale Gallipoli Cognato
Piccole Dolomiti Lucane

DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO DIRETTIVO

N° 48
del 31.05.2023

OGGETTO:

Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010. Aggiornamento.

Relatore il Sig.: Ungaro Mario – PRESIDENTE

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

riunitosi il giorno 31.05.2023 alle ore 19:00 nella sede dell'Ente con la presenza dei Sig.ri:

		Presente	Assente
1 – Ungaro Mario	Presidente	X	
2 – Atlante Mario	Vice Presidente	X	
3 – Montano Carmine	Componente		X
4 – Sigillino Francesco	Componente	X	
5 – Trivigno Antonio	Componente	X	

Segretario Verbalizzante: Dott. Marco DELORENZO – Resp. Area Amm.va e Finanziaria

HA DECISO

quanto di seguito in merito all'argomento segnato in oggetto (facciate interne).

SERVIZIO RAGIONERIA

- Assunto impegno contabile n. sul cap..... - Eserc. - per €.....
- Assunto impegno sul bilancio - per €.....
- La liquidazione di €. sul cap.- Esercizio - rientra nell'ambito dell'impegno assunto con delibera n.....del.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RAGIONERIA

Vista la L.R. n° 47 del 24/11/1997, istitutiva del Parco Regionale di Gallipoli Cognato Piccole Dolomiti Lucane;

Vista la D.G.R. n. 1528 del 09/07/2001 con la quale si affidavano a questo Ente, in gestione, i beni immobili di proprietà della Regione Basilicata ricadenti nell'area Parco, con annesse competenze relative alla gestione del patrimonio forestale, fide pascolo, manutenzione immobili e quant'altro;

Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 214 del 23.12.2022 con il quale veniva nominato il Consiglio Direttivo del Parco;

Vista la D.C.D. n. 1 del 02.01.2023 con la quale si prendeva atto del Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 214/2022;

Visto l'art. 68 della L.R. 34/2001;

Visto l'art. 10 comma 8 della L.R. 16/2012;

Visto l'art. 57 comma 1 del d.lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, il quale prevede che le Pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno 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 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;

Visto il comma 3 del medesimo articolo il quale recita: *"Il Comitato Unico di Garanzia, all'interno dell'Amministrazione Pubblica, 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."*

Rilevato dal comma 4 dell'art. citato che le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate da linee guida contenute nella direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011;

Vista la direttiva di cui al punto precedente e rilevato dalla stessa che il CUG si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso cui il legislatore tenendo conto delle criticità esistenti intende raggiungere più obiettivi:

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.
- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5. La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un

aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lettera d) del d.lgs 165/01.

Rilevato dalla direttiva citata le modalità di funzionamento e i criteri per la costituzione del CUG, in particolare:

1. ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'art. 57 del d. lgs. 165/2001;
2. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale, dirigente e non dirigente;
3. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato dai componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
4. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
5. I componenti rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta;
6. Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti;
7. Il Presidente è scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione, con esperienza nelle funzioni di organizzazione e gestione del personale;

Rilevati, sempre dalla medesima direttiva, i compiti propositivi, consultivi e di verifica, attribuiti ai CUG che, a titolo esemplificativo di seguito si riportano:

- compiti propositivi su:
 - 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.
- compiti consultivi, 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.
- compiti 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.

Il Cug promuove, altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo operando in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti, ed in collaborazione con gli OIV previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance;

Richiamati i principali compiti del CUG, previsti dalla Direttiva, consistenti in:

1. adottare entro 60 giorni dalla propria costituzione, un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG;
2. redigere entro il marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione pubblica di appartenenza, 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 deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente di appartenenza.
3. Collaborare con l'osservatorio della contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro e con il/la Consigliera nazionale di parità;
4. Collaborare con l'UNAR- Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, istituito presso il dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
5. Collaborare con l'OIV, come previsto dal d.lgs 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance;

Vista la Delibera n. 83 del 13.11.2020 con la quale è stato istituito il CUG dell'Ente Parco Regionale Gallipoli Cognato;

Visto il Decreto del Commissario Straordinario n. 67 del 17.10.2022 con il quale si provvedeva ad aggiornare il CUG dell'Ente Parco Regionale Gallipoli Cognato;

Dato atto che il sig. Cipriano Garofalo non è più incardinato nell'Amministrazione dell'Ente;

Ritenuto che risulta necessario sostituire il rappresentante istituzionale dell'Ente Parco ed il membro supplente, individuandoli in Ungaro Mario – Presidente dell'Ente (membro effettivo) e Atlante Mario – Vice Presidente – (membro supplente);

Ritenuto di confermare quale Presidente del C.U.G. la Dott.ssa Angela Ciliberti, in possesso di elevate conoscenze e capacità organizzative oltre che una comprovata esperienza nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

Ricordato che la costituzione del CUG avviene "senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica";

Ritenuto quindi di dover provvedere in merito;

Visto lo Statuto dell'Ente parco;

Dato Atto che ai sensi dell'art. 29 comma 1 del D. Lgs. 50/2016 il presente atto sarà pubblicato sul sito web del Parco, nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 33/2003;

TUTTO CIO' PREMESSO

DELIBERA

1. la premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. di procedere all'aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, così composto:

COMPONENTE EFFETTIVO	COMPONENTE SUPPLENTE	RAPPRESENTANZA
Adduce Giulia	Maragno Vito	F.P. CGIL
Ciliberti Angela	Labbate Roberta	ENTE PARCO - Dipendenti
Ungaro Mario	Atlante Mario	ENTE PARCO – Istituzione

2. di confermare, quale Presidente del CUG, fino al 12.11.2024, Ciliberti Angela in possesso di elevate conoscenze e capacità organizzative oltre che una comprovata esperienza nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

3. di dare atto che il CUG dell'Ente è costituito dal Presidente e da n. 2 componenti effettivi e n. 2 componenti supplenti;

4. di dare atto che i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni, salvo modifiche e che gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;

5. di riservarsi di integrare la composizione del CUG sulla base delle designazioni ad oggi non pervenute;

6. di dare atto che la presente nomina non comporta maggiori oneri per l'Ente;

7. di comunicare il presente provvedimento ai dipendenti designati, alle RSU, alle OO.SS. e a tutti i dipendenti dell'Ente;

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel testo della deliberazione sono depositati presso l'Ente Parco che ne curerà la conservazione nei modi di Legge;

Del che si è redatto il presente verbale che letto e confermato, viene sottoscritto come segue:

Il Segretario Verbalizzante
(Marco DELORENZO)



IL PRESIDENTE
(Mario UNGARO)



Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa al Comitato Tecnico di Controllo –
Dipartimento Presidenza della Giunta Regionale, in data

Il sottoscritto funzionario incaricato delle pubblicazioni,
Visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

che la presente DELIBERAZIONE è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Ente ed è accessibile al pubblico. (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

Accettura, lì 31.05.2023

Il Funzionario Incaricato
Dott.ssa Roberta LABBATE

