



COMUNITÀ MONTANA DEL GOCEANO

Istituzione, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n. 165 del 2001

del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)



in forma associata intercomunale mediante delega



alla Comunità Montana del Goceano

Relazione di accompagnamento



1. Premessa.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto oggi dall'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, doveva essere costituito in ciascuna amministrazione entro il **24 marzo 2011**.

Sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i precedenti comitati. Ha una composizione paritetica, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente è designato dall'amministrazione. I compiti assegnati, oltre quelli dei soppressi comitati, sono propositivi, consultivi e di verifica. Il CUG opera inoltre in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ma all'occorrenza anche con la Consigliera provinciale, nonostante il silenzio della norma. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate 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 sono stabilite dalle linee guida contenute in una direttiva, adottata di concerto dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Approvata il 4 marzo 2011 e integrata con la Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", essa specifica finalità e obiettivi, regole di funzionamento, compiti specifici, costituzione e durata del mandato (triennale), criteri di composizione, modalità della nomina, modalità collaborazione con altri organismi

Tra i compiti specifici, che possono essere assegnati al CUG intercomunale Goceano si individuano:

- a) la lotta a qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa a genere, età orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua, in collaborazione con la Consigliera di parità, Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali ecc.
- b) le azioni dirette a promuovere il benessere organizzativo in una prospettiva di genere;
- c) la promozione della cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, anche attraverso l'organizzazione di moduli formativi per il personale dipendente;
- d) la consulenza ai Comuni nella predisposizione di Piani di azioni positive e lo svolgimento di tutti i compiti che la direttiva 23 maggio 2007 aveva attribuito al Comitato Pari Opportunità;
- e) la consulenza ai Comuni nella predisposizione della Relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

La mancata costituzione comporta la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

2. Obiettivi e finalità.

Con Deliberazione n. 9 del 18 gennaio 2022, l'Assemblea dei Sindaci della Comunità Montana, ha approvato il Piano triennale 2022-2023 delle funzioni e i servizi da svolgere in forma associata ai sensi dell'art. 15 della L.R. 4 febbraio 2026, n. 2.

Tra le funzioni associate da implementare, anche al fine di rimuovere la situazione di illegittimità nella quale si trovano le amministrazioni dell'Ambito territoriale ottimale "Goceano", è prevista quella dell'istituzione del Comitato Unico di Garanzia, così come previsto Come previsto dalla Direttiva 4 marzo 2011 e le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire **maggiore efficacia ed efficienza** nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse. A tal fine la Comunità Montana ha attivato un tavolo tecnico che si è riunito il 1° febbraio 2022 nel quale si è proceduto a verificare, valutare e concordare, secondo le indicazioni previste nel Piano triennale 2022-2023 delle funzioni e i servizi da svolgere in forma associata, le modalità operative e le condizioni

organizzative e finanziarie, ai sensi dell'art. 28, comma 7, del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267, per l'eventuale trasferimento/delegazione della funzione in forma associata alla Comunità Montana del Goceano.

Lo schema di convenzione disciplina nel dettaglio i rapporti tra i Comuni aderenti alla gestione associata e la Comunità Montana capofila.

3. Risorse umane, finanziarie, strumentali e organizzative necessarie

3.1 Risorse umane

Stante l'impossibilità, da parte dei Comuni dell'Ambito, di condividere, mediante forme di scavalco condiviso le proprie risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti assegnati al CUG (segreteria organizzativa, funzionamento dell'organo collegiale, gestione delle deliberazioni, svolgimento funzioni consultive, funzioni di verifica e controllo, funzioni di promozione delle politiche di contrasto al divario e alle discriminazioni nella P.A., adempimenti ministeriali ecc.) si prevede l'acquisizione esterna del personale necessario, con contratti di lavoro inizialmente a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

Si prevede un profilo direttivo (Cat. D del vigente CCNL Funzioni Locali) con competenza adeguata in materia, con un impegno professionale e un carico di lavoro complessivo, per tutto l'Ambito, di n. 208 ore all'anno. La contestuale attivazione di altre funzioni associate consentirà di procedere al reclutamento di n. 1 unità, con orario a tempo parziale proporzionato al carico di lavoro stimato, che potrà far fronte in maniera trasversale, riproponendo il profilo orario, al carico di lavoro necessario anche per le altre gestioni associate omogenee in corso di studio e di prossima attivazione (servizi sociali in via sperimentale) e quelle già delegate (servizio civile universale, servizi di assistenza per l'adeguamento delle procedure al Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione e al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione degli stessi, oltre quello delle funzioni di D.P.O.)

3.2 Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie necessarie per la gestione associata del CUG sono quantificabili in circa € **16.800,00** l'anno, indispensabili per coprire il costo delle risorse umane e per finanziare le azioni e le politiche attive nell'ambito delle azioni di propria competenza.

3.3. Risorse strumentali

Le dotazioni strumentali attualmente disponibili nella Comunità Montana (uffici, spazi, postazioni di lavoro, dotazioni informatiche ecc.) appaiono adeguate per avviare la gestione associate delle attività per il 2022.

3.4 Riparto delle risorse

Le risorse finanziarie necessarie alla gestione sono ripartite come segue.

Per la parte entrata:

1) quota A: finanziamento comunale di 10.800,00 (pari al 65% dello stanziamento di spesa), ripartito in parti uguali (€ 1.200,00) su una ipotesi di nove Comuni aderenti

	Comune	Quota/Comune CUG
1	Anela	1.200,00 €
2	Benetutti	1.200,00 €
3	Bono	1.200,00 €
4	Bottidda	1.200,00 €
5	Bultei	1.200,00 €
6	Burgos	1.200,00 €
7	Esporlatu	1.200,00 €
8	Illorai	1.200,00 €
9	Nule	1.200,00 €
	Totale	10.800,00 €

2) quota B: co-finanziamento della Comunità Montana di € **6.000,00** pari al rimanente 35% dello stanziamento di spesa mediante utilizzo delle entrate derivanti dai contributi regionali per le gestioni associate.

Per la parte spesa:

- | | |
|--|-------------|
| 1) oneri del personale (diretti e indiretti): | € 6.000,00 |
| 2) spese funzionamento, politiche attive e consulenze: | € 10.800,00 |

