



Città di Rapallo
Provincia di Genova

Deliberazione della Giunta Comunale
N. 63 del 16/03/2011

OGGETTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, AI SENSI DELL'ART. 21 L. 183/2010 - COSTITUZIONE E CRITERI GENERALI PER IL FUNZIONAMENTO.

L'anno duemilaundici, il giorno sedici del mese di marzo alle ore 12:20, in Rapallo nella Residenza Comunale.

A seguito di regolari inviti, si è riunita oggi la GIUNTA COMUNALE, con la partecipazione dei Signori:

		PRESENTE	ASSENTE
1 - Sindaco	CAMPODONICO MENTORE	si	
2- Vice Sindaco	DI ANTONIO ROBERTO	si	
3 - Assessore	MILANTI LELIO	si	
4 - Assessore	PARODI FRANCO	si	
5 - Assessore	MUSTORGI FABIO	si	
6 - Assessore	CASTAGNETO CORRADO		si
7 - Assessore	PUGGIONI ALESSANDRO	si	

Assume la Presidenza il Sindaco avv. Mentore Campodonico.

Assiste il Segretario Generale del Comune Dott.ssa Gianfranca Lionetti.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare in ordine all'argomento in oggetto.

63: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, AI SENSI DELL'ART. 21 L. 183/2010 - COSTITUZIONE E CRITERI GENERALI PER IL FUNZIONAMENTO.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. L. n. 5/2010 recante "Attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"

Visto l'art. 21, Legge 183/2010 che recepisce i predetti principi all'interno delle amministrazioni pubbliche ed in specifico il comma 1, lett. c) che prevede, a modifica dell'art. 57 comma 1, D. Lgs. N. 165/2001, la costituzione, ad opera delle pubbliche amministrazioni, di un comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni, in sostituzione, dei 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;

Considerato che, ai sensi dell'art. 21, comma 4, Legge 183/2010 "*Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate nelle 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 entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione*"

Rilevata la necessità che l'Ente assicuri, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato;

Tenuto conto che, ai sensi della predetta direttiva 04/03/2011 "*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, L. 4 novembre 2010, n. 183)*":

- il CUG è nominato con atto del dirigente posto al vertice dell'amministrazione. Nel caso in cui siano presenti più dirigenti pari ordinati, la competenza è del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane;
- Il presidente è designato dall'amministrazione ed è scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, che possiedano i requisiti di professionalità, attitudine ed esperienza anche maturati in organismi analoghi;
- I componenti sono designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 43 del d.lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti;
- In ogni caso, resta salva la possibilità, per le amministrazioni in cui è consolidata la prassi dell'elezione dei componenti, di nominare gli stessi attraverso tale procedura;
- Entro 60 giorni dalla sua costituzione il CUG adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso

Preso atto pertanto che è competenza delle OO. SS. di categoria provvedere a designare i propri rappresentanti ;

Ritenuto pertanto opportuno, ai sensi e per gli effetti della citata direttiva, approvare la costituzione del comitato ed i criteri generali relativi al suo funzionamento (come meglio specificati nell'allegato A), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento), demandando al Dirigente preposto il compito di provvedere alla nomina dei membri, nonché incaricando il comitato stesso di adottare il proprio regolamento interno entro 60 giorni dall'esecutività di codesto atto di costituzione;

A voti unanimi, espressi per alzata di mano e in forma palese;

DELIBERA

1) Di istituire, presso il Comune di Rapallo, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni" (CUG), in sostituzione, attraverso un organismo unitario, dei 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;

2) Di approvare i criteri generali per la disciplina della composizione, il funzionamento e le attribuzioni del Comitato suddetto, come risulta dall'allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

3) Di demandare al Dirigente preposto il compito di provvedere alla nomina dei membri, tenuto conto dei soggetti designati dalle OO. SS. di categoria;

4) Di incaricare il Comitato stesso di adottare il proprio regolamento interno entro 60 giorni dall'esecutività dell'atto di nomina dei membri;

Quindi con separata e idonea votazione, ad unanimità di voti legalmente espressi

DELIBERA DI

Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.Lgs. 267/2000.

Delibera n. 63 del 16/03/2011
All A)

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, AI SENSI DELL'ART. 21, L. 183/2010

CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELLA COMPOSIZIONE, IL FUNZIONAMENTO E LE ATTRIBUZIONI.

Art. 1 – ISTITUZIONE

E' istituito presso il Comune di Rapallo il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), 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.

Art. 2 – SCOPI

Il Comitato ha lo scopo di:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità dei lavoratori, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua;
- 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

Art. 3 – COMPOSIZIONE

Il Comitato è composto da:

- Un presidente scelto fra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e dotato dei requisiti di professionalità, esperienza ed attitudine, anche maturati in organismi analoghi
- Un rappresentante designato dalla CGIL
- Un rappresentante designato dalla CISL
- Un rappresentante designato dalla UIL
- Un rappresentante designato dalla CONFSAI
- Un numero di dipendenti dell'amministrazione pari a quello dei rappresentanti sindacali presenti, cioè 4
- Un pari numero di supplenti

E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali, nonché di esperti, con modalità da disciplinare nel rispettivo regolamento interno di cui all'art. 6.

Le funzioni di segretario sono svolte da un impiegato amministrativo scelto dal Presidente del Comitato.

La durata dell'incarico è di quattro anni e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato, e potrà essere rinnovato una sola volta.

Art. 4 – NOMINA

Il Presidente ed i membri del CUG sono nominati con atto del dirigente preposto alla gestione delle risorse umane, sulla scorta delle indicazioni fornite dai sindacati, circa la designazione dei propri rappresentanti.

I membri dipendenti dell'amministrazione sono scelti dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane, a seguito di una procedura di interpello rivolta a tutto il personale e conseguente valutazione delle domande di adesione.

Art. 5 – COMPITI

Il comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in specifico:

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e 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;
- iniziative volte a garantire l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo, come la 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.

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

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, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG opera 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.

Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Ciascuna amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'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 tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione;
- 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"*;
- dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'amministrazione.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

Art. 6 – REGOLAMENTO INTERNO

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, 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 (quorum strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei componenti; audizione di esperti, ecc.

Art. 7 – COLLABORAZIONE CON ALTRI ORGANISMI

7.1 Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro.

La collaborazione con il/la Consigliere nazionale di parità, prevista dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, (come novellato dalla legge 183/2010), si realizza anche attraverso il raccordo con *"l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata"* previsto dal Piano Italia 2020 *"Programma di azioni per Inclusione delle donne nel mercato del lavoro"*; dei Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e per le Pari Opportunità.

7.2 La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità

La collaborazione dei CUG con il/la Consigliere nazionale di parità è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati.

Per rendere agevole lo scambio di informazioni sarà utile visionare i siti internet del/la Consigliere/a nazionale di parità - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità.

I CUG potranno valutare l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica, con i Consiglieri di parità territorialmente competenti, volti a definire concordemente e su ambiti specifici iniziative e progetti condivisi.

7.3 L'UNAR

I CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR -Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

7.4 Organismi di Valutazione del personale

Il CUG può operare in collaborazione con il Nucleo di Valutazione nonché con i Dirigenti di settore per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo quali elementi di valutazione delle *performance*, il concetto di una amministrazione pubblica efficiente e trasparente, esigente nei confronti dei propri operatori e operatrici, ma garante al tempo stesso di condizioni di lavoro esemplari.

8. La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità- 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*".

Per l'amministrazione restano fermi gli impegni previsti dalla direttiva 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

In particolare, il Dirigente responsabile del personale per la stesura della relazione annuale, prevista dalla suddetta direttiva, che coincide con la compilazione del format predisposto dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, si dovrà avvalere del CUG.

Tale relazione dovrà essere sottoscritta dal Dirigente dal responsabile del personale e dal Presidente del CUG, così come previsto dalla direttiva.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE

Atto pubblicato all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal
_____ al _____ senza seguito di opposizioni o reclami.

li, 24/03/2011

L'IMPIEGATA INCARICATA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visto il D.Lgs. 267/2000;

SI ATTESTA

Che la presente deliberazione è:

Stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma D.Lgs. 276/2000.

E' diventata esecutiva in data _____ perché decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio (Art. 134, 3° comma, D.Lgs. 267/2000);

L'IMPIEGATA INCARICATA

Ai sensi dell'art. 18 della Legge 445/2000 il sottoscritto attesta che la presente copia, composta da n. _____ fogli, è conforme all'originale e si trasmette a:

Rapallo, li _____