



Comune di Palma di Montechiaro
Provincia di Agrigento

Originale di Deliberazione della Giunta Municipale

N° 62 del Registro Gen.

Del 27.06.2015

OGGETTO : Direttiva per l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

ANNO 2015

L'anno **duemilaquindici**, il giorno ventitré del mese di aprile alle ore 16,00 nell'ufficio del Sindaco, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta comunale con la presenza dei signori:

		Presente	Assente
1 - AMATO PASQUALE	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 - BALISTRERI DANIELE	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 - ALOTTO CALOGERO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 - DI MICELI GIUSEPPE	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5 - CAPOBIANCO FRANCESCA	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Generale Dott. ssa Lucrezia Giordano

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il Capo Settore Affari Generali

VISTO l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, recante semplificazioni e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione delle Pubbliche Amministrazioni, che ha modificato gli artt. 1,7 e 57 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, prevedendo, in particolare, che:

- Le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della legge e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica "Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di seguito indicato come C.U.G., che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing;
- Il C.U.G. deve avere composizione paritetica ed è formato dai componenti designati da ciascuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. 165/2001, e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- Il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consentendo il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni mediante la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori;

VISTA la Direttiva del 4 marzo 2011, sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, "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" da istituirsi ai sensi dell'art.21 della L.4 novembre 2010 n.183 che ha sostituito l'art. 57 del d.lgs. 165/2010;

VISTI in particolare i punti 3.1 e 3.1.3 della predetta circolare che prevedono:

- che i componenti del comitato rimangono in carica 4 anni e l'incarico può essere rinnovato una volta sola;
- che il Comitato si intende costituito e può operare ove sia nominata la metà più uno dei componenti previsti;
- che il Comitato ha composizione paritetica ed è formato dai componenti designati da ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. 165/2001, e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza di entrambi i generi;
- che il Presidente del Comitato sia scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione e che abbia elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata in analoghi organismi;
- che per la complessità dei compiti demandati al CUC, viene richiesto che i componenti siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, da accertare tramite curriculum;

RITENUTO necessario procedere, in attuazione dell'obbligo di legge, alla costituzione del CUG e conseguentemente ricevere apposita direttiva politica in ordine alle modalità di costituzione, di funzionamento e delle attribuzioni del Comitato in oggetto;

CONSIDERATO che non occorre acquisire il parere di regolarità contabile, in quanto la presente è priva di rilevanza economica e finanziaria;

VISTO:

- il D.lgs. n.35712000 e ss.mm.ii.:

- il D.lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.

PROPONE

Istituire per i motivi in premessa indicati, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, lavalorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazione.
Di approvare la seguente direttiva per l'istituzione del C.U.C.:

1. Composizione

Il comitato è così composto:

a. da un componente titolare e da un componente supplente designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello di Ente locale;

b. da un pari numero di rappresentanti del personale comunale, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi; i componenti del Comitato saranno nominati con determina del capo Settore Affari Generali e Personale previo esame delle domande e dei curricula presentati;

c. Il Presidente sarà designato tra i dipendenti di ruolo che hanno manifestato a tale nomina.

In caso di assenza di domande e nel caso in cui le stesse fossero inferiori al numero richiesto, il Dirigente Affari Generali e Personale, sentito il Segretario Generale, provvederà ad individuare i dipendenti in numero di componenti pari a quelli designati dalle rappresentanze sindacali;

2. Compiti

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'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.

Al Comitato, in particolare, spettano le seguenti funzioni:

- **Propositivi** su:

- formulare piani triennali di Azioni Positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi, nonché 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;

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

- azioni positive, interuenti e progetti quali codici etici e di condotta, idonei e prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbingnell'amministrazione.

- **Consultivi**. formulando pareri su:

-progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;

- 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:

- **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;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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.

3. Durata

Il Comitato dura in carica per quattro anni dalla data di insediamento e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

4, Funzionamento

Il Comitato adegua il proprio funzionamento alle linee guida di cui al comma 4, art.57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'art.21, comma 1, lett.cT della legge 4 novembre 2010, n.183. A tale fine, entro 60 gg. dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso.

5. Rapporto tra Comitato e contrattazione decentrata.

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Ente e OO.SS.

Per quanto non espressamente indicato tra i compiti del C.U.G. della presente proposta si rinvia a quanto stabilito nella direttiva n.4 del 4 marzo 2010.

Dare Atto che ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.lgs. n.26712000, il presente provvedimento, non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata, non necessita dell'assunzione del parere di regolarità contabile del responsabile di ragioneria.

Il Capo Settore Affari Generali
Dott.ssa Brigida Bracco

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO:

Esaminata la proposta in oggetto, per l'adozione della relativa deliberazione, ai sensi del 1° comma dell'art. 53 della legge n° 142/90, recepita con L.r. n° 48/91, così come sostituito dall'art.12 della legge n.30 del 23.12.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità tecnica;

data _____

Il Responsabile del Servizio

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI RAGIONERIA: IL RAG. CAPO

Esaminata la proposta in oggetto, per l'adozione della relativa deliberazione, ai sensi del 1° comma dell'art. 53 della Legge n° 142/90 recepita con L.r. n° 48/91, così come sostituito dall'art.12 L.R. n.30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità contabile.

data _____

Il Responsabile del Servizio di Ragioneria

La Giunta Municipale

Esaminata la superiore proposta;
Visti i pareri espressi favorevolmente dai responsabili dei servizi interessati per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile;
Visto il vigente OREL;
Ritenuto di dovere provvedere in merito;
Ad unanimità di voti espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione allegata che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

Dalla residenza municipale, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Affissa all'Albo Pretorio il _____

Defissa il _____

IL MESSO COMUNALE

Il Segretario Generale del Comune,

CERTIFICA

Su conforme relazione del messo incaricato per la pubblicazione degli atti, che la presente

deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi a

partire dal giorno _____, senza opposizioni o reclami.

Dalla residenza comunale, li

IL SEGRETARIO GENERALE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 23.4.2015, essendo ~~decorsi dieci~~
~~giorni dalla relativa pubblicazione (art.12, comma 1, L.R. n.44/91), senza che siano pervenute~~
~~opposizioni o reclami.~~ *note di chiarimento in merito*

Dalla residenza comunale, li 23.4.2015

IL SEGRETARIO GENERALE