



**COPIA**

**N. 29** di registro

**COMUNE DI GIOVINAZZO**  
Prov. di BARI

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

---

**OGGETTO:** Approvazione regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

---

L'anno duemiladodici, il giorno uno del mese di marzo, con inizio alle ore 18,00 nell'Ufficio Comunale di Giovinazzo

Previo invito, si è riunita la Giunta Comunale composta dalle seguenti persone:

				Presenti	Assenti
1	Natalicchio	Antonio	Sindaco	Sì	
2	Tempesta	Pasquale	Vice Sindaco	Sì	
3	Brancato	Andrea	Assessore	Sì	
4	Stufano	Cosmo Damiano	Assessore	Sì	
5	Albrizio	Agostino	Assessore		Sì
6	Giangregorio	Nicola	Assessore		Sì

Presiede il prof. NATALICCHIO Antonio nella qualità di Sindaco

Assiste il Segretario Generale dott. Vito PALMIERI

**LA GIUNTA**

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

il responsabile del settore/servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere positivo;

Il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere positivo;

ai sensi dell'art. 49 della legge 18 agosto 2000, n. 267;

## LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica Italiana;

Vista la legge 20 maggio 1970, n.300 - "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

Visto l'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica in data 23 agosto 1988, n. 395 recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo - donna nell'ambito del pubblico impiego;

Visti gli artt. 1, 3, 7, 40, 43 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in particolare gli artt. 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo - donna in materia di occupazione e impiego;

Vista la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni recante disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visto il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visti gli artt. 1, 3, 8, 9, 13 e 14 del decreto legislativo 27 dicembre 2009, n. 150 recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;

Vista la circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante l'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (a cura dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità) del 4/3/2011 avente 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);

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Autonomie locali;

Visto, in particolare, l'art. 57 del Decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, che stabilisce che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, **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" 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;

Ritenuto opportuno anche per questo Ente dotarsi di un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

Visto l'apposito schema di regolamento allegato al presente atto sub "A";

### **DELIBERA**

di approvare il regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, allegato sub "A" al presente atto.

# **FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

## **Art. 1**

### **(Costituzione)**

In ottemperanza all'art. 57 del Decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, si costituisce il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avente le funzioni di seguito riportate.

Il Comitato 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, dei contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

## **Art. 2**

### **(Composizione e durata)**

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

I compiti di segreteria, inerenti alla convocazione del Comitato ed alla verbalizzazione delle sedute, sono svolti da un dipendente dell'Ente all'uopo designato dal Presidente.

Il Comitato resta in carica un quadriennio dal suo insediamento ed esplica le sue funzioni fino all'insediamento del nuovo Comitato che dovrà avvenire al massimo entro sessanta giorni dalla scadenza del precedente mandato. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

## **Art. 3**

### **Nomina**

Il CUG è nominato con atto del Dirigente responsabile della gestione della risorse umane, dopo aver ricevuto le designazioni da parte delle Organizzazioni sindacali.

Il/la Presidente è designato dall'Amministrazione ed è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa.

La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, l'amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai curricula degli/delle interessati/e, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione stessa.

Resta salva la possibilità, di procedere alla nomina dei/delle componenti, mediante elezione.

## **Art. 4**

### **(Finalità e compiti)**

Il Comitato è costituito per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) 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.

- b) 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.
- c) 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 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008 ) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della 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). 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, lett.d) del d.lgs. 165/2001.

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente comma, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata.

A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

- a) di natura propositiva 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.
- b) di natura consultiva, 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.
- c) 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, 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.

## **Art. 5**

### **(Modalità di funzionamento)**

Il Comitato Unico di Garanzia si riunisce di norma trimestralmente e può promuovere la formazione di gruppi di lavoro. La convocazione del Comitato è comunque obbligatoria qualora ne facciano richiesta scritta almeno tre componenti ed è effettuata per iscritto almeno 5 giorni prima dal Presidente, specificando l'ordine del giorno.

Ogni componente del Comitato può richiedere per iscritto al Presidente di inserire argomenti all'ordine del giorno.

In caso di impedimento del Presidente, la convocazione sarà effettuata dal componente più anziano d'età tra i funzionari che rappresentano l'Amministrazione.

L'Amministrazione garantisce la sede di riunione, gli strumenti organizzativi e finanziari necessari all'attività ed al buon funzionamento del Comitato.

Il Comitato Unico di Garanzia ha diritto di accedere a tutte le informazioni necessarie al suo funzionamento e allo svolgimento della sua attività.

Al termine di ogni riunione deve essere redatto un verbale delle sedute e delle decisioni assunte che gli verrà approvato dal Comitato nella riunione successiva.

Le decisioni aventi rilevanza esterna devono essere portate a conoscenza del personale a cura dell'Amministrazione nelle forme ritenute di volta in volta più opportune.

Le decisioni del Comitato Unico di Garanzia costituiscono atto propositivo per l'Ente e per le OO.SS. che, entro e non oltre 30 giorni dalla data di trasmissione del verbale, sono tenute ad esaminare al fine di assumere i conseguenti provvedimenti.

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia fa parte della Commissione preposta alla contrattazione decentrata ogni qualvolta l'ordine del giorno contenga argomenti inerenti alle competenze del Comitato.

Le riunioni sono valide se vi è la presenza della maggioranza dei componenti. Le decisioni assunte sono valide a maggioranza dei presenti.

In caso di tre assenze ingiustificate e consecutive, il membro è considerato decaduto.

Il 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.

## **Art. 6**

### **(Risorse finanziarie)**

Il Comitato Unico di Garanzia si avvale delle risorse finanziarie messe in bilancio dall'Ente. La partecipazione alle sedute del comitato è gratuita.

Del che si è redatto il presente verbale che letto ed approvato viene come appresso sottoscritto.

Il Sindaco  
F.to: A. NATALICCHIO

Il Segretario Generale  
F.to: V. PALMIERI

Prot. n. 327

Li 12 MAR 2012

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per gg.15 consecutivi.

Addì 12 MAR 2012  
Il Messo Notificatore  
*Adm*

Il Segretario Generale  
F.to: V. PALMIERI

Si attesta di aver espresso parere positivo, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

Il Dirigente      Settore  
F.to:

Il Dirigente 2° Settore  
F.to: A.D. DECANDIA

Si attesta di aver espresso parere positivo, ai sensi dell'art. 49, del D.Lgvo n. 267/2000, sotto il profilo della regolarità contabile sulla proposta, relativa alla presente deliberazione (vedi dentro).

Il Dirigente Settore

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Giovinazzo li      2012

Il Segretario Generale  
*[Signature]*

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione :

- è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 gg. consecutivi a partire dal      al      come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs.vo n. 267/2000 ;

- è divenuta esecutiva :

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (artt. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000).

Addì,     

Il Segretario Generale