



COMUNE DI ADRANO

(PROVINCIA DI CATANIA)

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 01 del 10.01.2013

Reg. Gen. Anno 2013

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".

L'anno duemilatredici addì Dieci del mese di Gennaio alle ore 13.25 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Ferrante Giuseppe nella sua qualità di Sindaco e sono presenti i seguenti Signori :

			P	A
1	Ferrante Giuseppe	Sindaco	X	
2	Di Marzo Antonio	Assessore	X	
3	Santangelo Carmelo	Assessore	X	
4	Marchese Vincenzo	Assessore	X	
5	Pulvirenti Nicola	Assessore	X	
TOTALI PRESENTI N. 5				

Risultato legale il numero dei presenti il Presidente dell'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita i Convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Partecipa il V. Segretario Gen. le Dott. Salvatore Valastro

LA GIUNTA MUNICIPALE

➤ VISTA L'ALLEGATA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:

PREMESSO CHE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RELATIVA ALL'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".

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO, HA ESPRESSO PARERE PER QUANTO
CONCERNE LA REGOLARITÀ TECNICA:

- IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE, HA ESPRESSO PARERE PER

QUANTO CONCERNE LA REGOLARITÀ CONTABILE

RITENUTO DI DOVER PROVVEDERE IN MERITO

AD UNANIMITÀ DI VOTI ESPRESSI NELLE CONSUETE FORME DI LEGGE:

DELIBERA

- APPROVARE LA PROPOSTA CONTRASSEGNA TA CON IL N°02 DEL 08/01/2013
NEL TESTO ALLEGATO, CHE FORMA PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL
PRESENTE PROVVEDIMENTO;

Il presente verbale, dopo la lettura viene sottoscritto per conferma.

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GEN.LE



COMUNE DI ADRANO

(PROVINCIA DI CATANIA)

Proposta n° ~~12~~
Del. 8 GEN. 2013



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

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".

1 Fase - PROPONENTE:

4° Settore

Protocollo n. 550 del 8-1-2013

RISULTATO ISTRUTTORIA

1) PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

FAVOREVOLE CONTRARIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
[Signature]

2) PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

FAVOREVOLE CONTRARIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

3) ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

MANCA LA COPERTURA FINANZIARIA

PARZIALE COPERTURA PER € _____

SPESA NON PREVISTA

IMPEGNO PROVVISORIO BILANCIO 200 _____

N _____ CAP _____ SERV. _____ INT _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

TRASMESSA AL RESPONSABILE DI SETTORE PER IL PROSEGUITO DELL'ITER

PROT. N. _____ DEL _____

IL RESPONSABILE DI SETTORE FINANZIARIO

VISTO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

TRASMESSA AL DIRETTORE GENERALE PER IL PROSEGUITO DELL'ITER

PROT. N. _____ DEL _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

2 Fase - DIRETTORE GENERALE:

VISTO

IL DIRETTORE GENERALE

RICHIESTA SUPPLEMENTO ISTRUTTORIA

PROT. N. _____ DEL _____

IL DIRETTORE GENERALE

RITRASMESSA DAL SETTORE

PROT. N. _____ DEL _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

TRASMESSA ALLA SEGRETERIA PER IL PROSEGUITO DELL'ITER: PROT. N. _____ DEL _____

IL DIRETTORE GENERALE

3 Fase - SEGRETARIO GENERALE

RICHIESTA SUPPLEMENTO ISTRUTTORIA

PROT. N. _____ DEL _____

IL SEGRETARIO GENERALE

RITRASMESSA DAL SETTORE

PROT. N. _____ DEL _____

IL RESPONSABILE DI
AREA

TRASMESSA ALLA GIUNTA COMUNALE ADRANO LI _____

IL SEGRETARIO GENERALE

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

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 "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 CUG, viene richiesto che i componenti siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, da accertare tramite curriculum;

RICHIAMATO l'art.57, comma 5, del D.lgs. 165/001, come novellato dall'art. 21 della legge 183/10, il quale prevede che "*la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi*";

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.357/2000 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, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazione.

Di approvare la seguente direttiva per l'istituzione del C.U.G.:

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;
- b. da un pari numero di rappresentanti del personale comunale, dirigente e non dirigente, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi; i componenti del Comitato saranno nominati dal Segretario /Direttore Generale tenendo conto del percorso professionale, dell'esperienza e delle attitudini relazionali maturati nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto;
- c. dal Segretario/Direttore Generale con funzioni di Presidente.

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, interventi e progetti quali codici etici e di condotta, idonei e prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche- *mobbing* – nell'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.c) 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.

Demandare al Responsabile del IV° Settore gli adempimenti relativi alle fasi per la costituzione del Comitato, precisando, in particolare, che le candidature presentate dai dipendenti verranno sottoposte al vaglio del Segretario/Direttore Generale, quale dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione, al fine di individuare i soggetti in possesso dei requisiti richiesti, contenuti nella direttiva in parola.

Dare Atto che ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, 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.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

ALLEGATI: _____

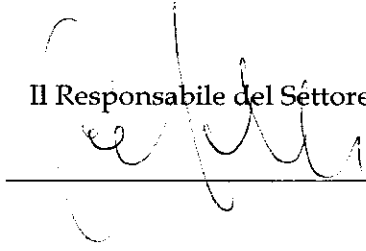
PARERI:

- REGOLARITA' TECNICA:

Si esprime parere FAVOREVOLE e in ordine alla regolarità tecnica della proposta in oggetto ai sensi dell'art.53 della Legge n.142/90 così come recepita dalla L.R. n.48/91, da ultimo modificata dalla l.r. n°30/2000

Adrano, li 08/01/2013.

Il Responsabile del Settore



- REGOLARITÀ CONTABILE:

Si esprime parere _____ in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 153 del D.Lgs. 267/2000

Si attesta la copertura finanziaria; il relativo impegno di spesa, per complessive €..... viene annotato sul Cap. Cod. Impegno N. del bilancio 2010, essendo valido ed effettivo l'equilibrio finanziario tra entrate in atto accertate ed uscite in atto impegnate.

Adrano li

Il Responsabile del Settore Finanziario

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica su conforme attestazione dell'addetto che la presente

11 GEN. 2013

deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno _____ e vi rimarrà per 15 gg.

consecutivi dal 11 GEN. 2013 al 25 GEN. 2013

Li _____

IL RESPONSABILE

IL SEGRETARIO GEN.LE

-
- Atto immediatamente esecutivo (Art.12 - 2° c. L.r. n.44/91)
 - Atto divenuto esecutivo (Art.12 - c.1 - L.r. n°44/91)

Adrano, li 10-01-2013

IL SEGRETARIO GEN.LE

