



COMUNE DI TARANTO

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Comitato Unico di Garanzia. Istituzione.

L'anno duemila DODICI il giorno DUE del mese di MARZO

in TARANTO e nel Palazzo di Città, convocata nelle forme prescritte, si è riunita la

Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

			Presente	Assente
STEFÁNO	<i>Ippazio</i>	Sindaco	P	
BARDOSCIA	<i>Francesco</i>	Assessore	P	
BITETTI	<i>Pietro</i>	Assessore	P	
CATALDINO	<i>Giovanni</i>	Assessore	P	
CIOCIA	<i>Paolo</i>	Assessore	=	A
D'IPPOLITO	<i>Nicola Francesco</i>	Assessore	=	A
LEMMA	<i>Anna Rita</i>	Assessore	P	
NISTRI	<i>Davide</i>	Assessore	P	
PALUMBO	<i>Valeria</i>	Assessore	P	
PENNUZZI	<i>Vincenzo Mario</i>	Assessore	P	
ROMEO	<i>Sebastiano</i>	Assessore	P	
SPALLUTO	<i>Alfredo</i>	Assessore	P	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa Anna Maria Franchitto.

Il Presidente Sindaco Dott. Ippazio Stefáno constatata che l'udienza è valida

per il numero degli intervenuti, invita i componenti alla trattazione della pratica in oggetto

Il Dott. Paolo SPANO Dirigente della Direzione Risorse Umane

ha proposto in data 10.2.2012 l'adozione del seguente atto deliberativo.

Il Dirigente della Direzione Risorse Umane, Dr. Paolo Spano.

Premesso

che l'art.21 della Legge n.183 del 4/11/2010 statuisce per tutte le amministrazioni pubbliche la costituzione del COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

che, in base al suddetto art.21, il Comitato Unico di Garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione decentrata, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

che, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183 del 4/11/2010, il Comitato Unico di Garanzia avrà compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opererà in collaborazione con la/il Consigliere Nazionale di Parità contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'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;

che la stessa normativa prevede la composizione del C.U.G. nella seguente modalità: n.1 componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da altrettanti rappresentanti dell'Amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;

Dato atto

che con Circolare n.4 del 4 marzo 2011, a firma dei Ministri della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, sono state emanate le 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 istituire ai sensi dell'art.21 della legge 183/2010, che ha sostituito l'art.57 del D.lgs. n.165/2001;

che l'art.57 -comma 5 - del D.Lgs. n.165/2001, come novellato dall'art.21 della legge n.183/2010, prevede che la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale da valutare anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi";

ritenuto necessario, per i motivi sopraesposti, di procedere all'approvazione di disposizioni che, in attuazione degli obblighi di legge, disciplinino le modalità di costituzione, di funzionamento ed attribuzioni del Comitato Unico di Garanzia;

Propone alla Giunta Comunale

- 1) di 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 discriminazioni;
- 2) di stabilire la seguente modalità per l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:

A. Composizione:

Il Comitato è così composto:

- da un componente titolare e da un componente supplente designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di Ente;
- 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 tenendo conto del percorso professionale, dell'esperienza e delle attitudini relazionali maturati nell'ambito delle pari opportunità, del contrasto di qualsivoglia forma di discriminazione per i lavoratori e del benessere organizzativo;
- dal Dirigente delle Risorse Umane, con funzioni di Presidente;

B. 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 violenza morale o psichica per i lavoratori.

Al Comitato, in particolare, competono le seguenti funzioni.

- formulare piani di "azioni propositive" a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici del Civico Ente;

- pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
 - assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali.
- L'Amministrazione mette a disposizione del Comitato la documentazione e le risorse necessarie od utili per il corretto ed adeguato svolgimento delle attività del Comitato.
- L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di servizio.

C. Durata:

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

D. Funzionamento:

Il Comitato adegua il proprio funzionamento alle linee guida di cui al comma 4, art.57, del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come modificato dall'art.21 – comma 1 – lettera c) della Legge n.183 del 4 novembre 2010, emanate con circolare n.4 del 4 marzo 2011 a firma dei Ministri della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità. A tal fine, entro sessanta giorni dalla sua costituzione adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso.

E. 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.

- 3) Di demandare al Dirigente delle Risorse Umane la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, previa verifica della disponibilità all'interno dell'Ente dei dipendenti interessati a far parte dello stesso, in rappresentanza dell'Amministrazione;
- 4) Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. di categoria ed alla R.S.U.;
- 5) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
- 6) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 (comma 4) del D.Lgs. n.267/2000.

F.to Il Dirigente
(Dr. Paolo Spano)

La Giunta Comunale

Letta la proposta del Dirigente della Direzione Risorse Umane;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visto il D.Lgs. n.267/2000 (T.U.EE.LL);

Visto il parere favorevole espresso in data 10.2.2012 ai sensi dell'art.49 – comma 1 – del TU EE. LL. D. Lgs. N.267/2000 dal Dirigente RR.UU. Dr. Paolo Spano in ordine alla regolarità tecnica;

Visto il parere **Fav.le** espresso in data 16.2.2012 ai sensi dell'art.49 – comma 1 – del TU EE. LL. D. Lgs. N.267/2000 dal Dirigente della Direzione Programmazione Finanziaria ed Economico Patrimoniale, Dr. Luigi Panunzio, in ordine alla regolarità contabile;

A voti unanimi resi ed accertati a norma di legge:

Delibera

- 1) di 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 discriminazioni;
- 2) di stabilire la seguente modalità per l'istituzione del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:

A. Composizione:

Il Comitato è così composto:

- da un componente titolare e da un componente supplente designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di Ente;
- 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 tenendo conto del percorso professionale, dell'esperienza e delle attitudini relazionali maturati nell'ambito delle pari opportunità, del contrasto di qualsivoglia forma di discriminazione per i lavoratori e del benessere organizzativo;
- dal Dirigente delle Risorse Umane, con funzioni di Presidente;

B. 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 violenza morale o psichica per i lavoratori.

Al Comitato, in particolare, competono le seguenti funzioni:

- formulare piani di "azioni propositive" a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici del Civico Ente;
- pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
- assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali.

L'Amministrazione mette a disposizione del Comitato la documentazione e le risorse necessarie od utili per il corretto ed adeguato svolgimento delle attività del Comitato.

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di servizio.

C. Durata:

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

D. Funzionamento:

Il Comitato adegua il proprio funzionamento alle linee guida di cui al comma 4, art.57, del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come modificato dall'art.21 - comma 1 - lettera c) della Legge n.183 del 4 novembre 2010, emanate con circolare n.4 del 4 marzo 2011 a firma dei Ministri della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità. A tal fine, entro sessanta giorni dalla sua costituzione adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso.

E. 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.

- 3) Di demandare al Dirigente delle Risorse Umane la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, previa verifica della disponibilità all'interno dell'Ente dei dipendenti interessati a far parte dello stesso, in rappresentanza dell'Amministrazione;
- 4) Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. di categoria ed alla R.S.U.;
- 5) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;

Inoltre, stante l'urgenza di provvedere;

A voti unanimi resi ed accertati a norma di legge:

Delibera

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 (comma 4) del D.Lgs. n.267/2000.

d/s

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line a partire dal 7/03/2012 per 15 gg consecutivi e diventerà esecutiva il 18/03/2012
La presente è copia conforme all'originale.

f.to

IL CAPO UFFICIO

Sig.ra G. Ventricelli