



CITTA' DI POTENZA

U.D. Servizi Istituzionali

Servizio " Politiche Giovanili – Istituti di Partecipazione Popolare
Pari Opportunità"

Oggetto: COMITATO UNICO di GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione.
Approvazione Regolamento.

RELAZIONE ISTRUTTORIA E PROPOSTA di DELIBERAZIONE

Premesso:

Che la legge n.183 del 4 novembre 2010 "Delega al Governo in materia di lavori usuranti e di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro", prevede all'art. 21 l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di:

- Garantire parità e pari opportunità tra donne e uomini e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etniche, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;

Che viene conseguentemente previsto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di costituire un "Comitato Unico di Garanzia" (G.U.G.), che sostituisca funzionalmente il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobing;

Che il CUG svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica a supporto dell'attività dell'Amministrazione, finalizzata all'ottimizzazione delle produttività del lavoro pubblico e all'aumento dell'efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso azioni mirate a migliorare e garantire qualità di vita nell'ambiente di lavoro;

Preso atto:

Che quindi le politiche di parità e di pari opportunità – oltre ad agire nel campo della prevenzione e del contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere da genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, religione, disabilità e lingua- divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa delle amministrazioni e della qualità dei servizi resi alla popolazione;



ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
Giovanni MASCATELLO

Dato atto:

Che in data 4 marzo 2011 il Dipartimento della Funzione pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri hanno emanato congiuntamente una direttiva contenente le linee guida per le modalità di costituzione e di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, a cui gli Enti si devono attenere per l'istituzione, la composizione, il funzionamento e le competenze di questo organo,

Che le suddette linee guida danno la possibilità agli enti di adottare linee di indirizzo per l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 21 della L. 183/2010 e delle stesse linee guida applicative;

Che con nota prot. n. 4096 del 18/01/2017 è stato avviato il procedimento per la nomina del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori contro le discriminazioni;

Che con nota prot. n. 5970 del 24/01/2017 è stato chiesto alle Organizzazioni Sindacali di indicare un componente effettivo ed uno supplente rappresentante delle OO.SS.;

Preso atto:

Che sono pervenute in data 24/01/2017, 07/03/2017 e 14/03/2017 note delle Organizzazioni Sindacali con le quali hanno individuato i rappresentanti sindacali all'interno del C.U.G.;

Che con Determina Dirigenziale, U.D. "Risorse Umane e Finanziarie" n. 138 del 16/03/2017 sono stati nominati i componenti del C.U.G.;

Che il Presidente del Comitato Unico di Garanzia è stato nominato con atto dirigenziale n° 138 del 16/03/2017 tra gli appartenenti designati nel C.U.G. e dagli stessi all'unanimità indicato, in ottemperanza all'art.3.1.3 della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del Ministro per le Pari Opportunità del 04/03/2011;

Che nella seduta del 29 marzo 2017 si è insediato del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Potenza;

Preso atto altresì:

Che, nella seduta del 5 aprile 2017 è stato costituito un gruppo di lavoro, in seno al comitato, che ha predisposto una bozza del Regolamento di funzionamento del C.U.G. e nella seduta del 12 aprile 2017 è stata approvata la proposta dello stesso, composto da n° 17 articoli, che si allega al presente deliberato;

Ritenuto di provvedere alla formale approvazione;

Visti gli artt.3, 7 e 89 del D.Lgs n.267 del 18/8/2000;

Visto il Parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art.49, primo comma del D.Lgs n.267 del 18/8/2000;

Visto Lo Statuto Comunale, Titolo VI art.58;

Tutto quanto sopra premesso ed esposto, si propone di adottare la seguente:

 ORIGINALI
SECRETARIO GENERALE
M. ANTONIATIELLO

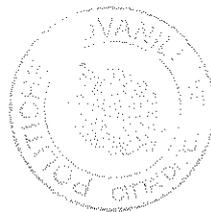
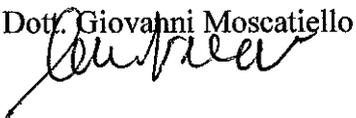
DELIBERAZIONE

1. 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 la discriminazione.
2. i dare mandato al Servizio "Politiche Giovanili, I.P.P. e Pari Oppotunità", del compimento degli atti gestionali necessari;

Potenza li, 10 maggio 2017

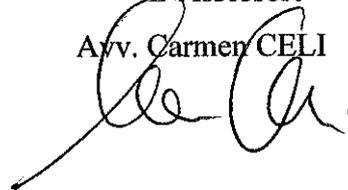
Il Dirigente

Dott. Giovanni Moscatiello



L'Assessore

Avv. Carmen CELI



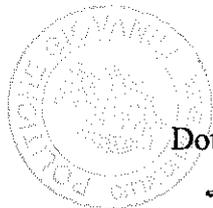
ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
GIOVANNI MOSCATIELLO



Oggetto: COMITATO UNICO di GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione.
Approvazione Regolamento.

Sulla presente proposta, in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art.49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (T.U. Enti Locali), si esprime il seguente parere: *favorevole*

Potenza, li 11-5-2017



Il Dirigente

Dott. Giovanni Moscatiello

Sulla presente proposta, in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (T.U. Enti Locali), si esprime il seguente parere: *favorevole*

Potenza, li 12.5.2017

Il Dirigente del Servizio Finanziario

Dott. Ing. Mario Restaino



ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
Giovanni CAPALDO



CITTÀ DI POTENZA
UNITÀ DI DIREZIONE “SERVIZI ISTITUZIONALI”
Servizio “Politiche Giovanili – Istituti di Partecipazione Popolare -
Pari Opportunità”
Ufficio del Comitato Unico di Garanzia

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELL'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO
DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale in data _____, esecutiva dal _____

INDICE

- Art. 1 - Definizione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)
- Art. 2 - Composizione
- Art. 3 - Compiti e funzioni
- Art. 4 - Durata in carica
- Art. 5 - Nomina componenti
- Art. 6 - Decadenza componenti
- Art. 7 - Dimissioni componenti
- Art. 8 - Sede - dotazione e supporti strumentali
- Art. 9 - Funzioni della/del Presidente
- Art.10 - Funzioni della/del Vice Presidente
- Art.11 - Funzioni amministrative
- Art.12 - Convocazione del C.U.G.
- Art.13 - Strumenti per l'attività
- Art.14 - Trattamenti dei dati personali
- Art.15 - Collaborazione con altri organismi
- Art. 16 - Pubblicità dei lavori del C.U.G.
- Art.17 - Validità e modifiche del regolamento

Articolo 1 –Definizione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

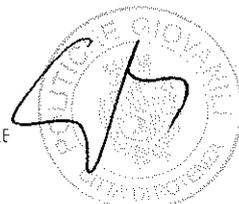
1. Il Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato C.U.G.), è un organismo paritetico con compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle materie demandate dalla legge e dai contratti.
2. È stato costituito con determina dirigenziale n. 138 del 16-3-2017 ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 come modificato all'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 e della direttiva emanata, il 4 marzo 2011, dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e



per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 134 dell'11 giugno 2011.

Articolo 2 – Composizione

1. Tutte/i le/i componenti del C.U.G. devono essere dotate/i di requisiti di professionalità, esperienza, attitudini, anche maturati in organismi analoghi ed in particolare:
 - a. Adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.;
 - b. Adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
 - c. Adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
2. Il Comitato, organismo paritetico, ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010 è così composto:
 - a. Presidente: scelta/o tra le/i dipendenti in possesso dei requisiti di cui sopra e di elevate capacità organizzative, esperienza di funzioni di organizzazione e gestione del personale;
 - b. Rappresentanti delle OO.SS.: due componenti designate/i da ogni Organizzazione Sindacale maggiormente rappresentative, in base alla normativa vigente;
 - c. Rappresentanti dell'Amministrazione, appartenenti alle Unità di Direzione e Servizi in proporzione al numero dei dipendenti e funzioni.
3. Fra le/i rappresentati dell'Amministrazione, componente necessaria è la/il dirigente dell'Unità di Direzione competente sulle Pari Opportunità.
4. Le/i rappresentanti delle OO.SS. e le/i rappresentanti dell'Amministrazione sono nominate/i in pari numero.
5. La/il Consulente di fiducia (esperto nel campo delle pari opportunità, del mobbing, del contrasto alle discriminazioni) partecipa alle riunioni in qualità di esperto, senza diritto di voto.
6. L'Assessore con delega alle Pari Opportunità partecipa alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto.
7. Due Componenti della Commissione Consiliari Pari Opportunità, uno di maggioranza, uno si minoranza, partecipano alle riunioni del Comitato senza diritto di voto.
8. Il Comitato può costituire gruppi di lavoro temporanei e/o permanenti che potranno avvalersi della collaborazione di soggetti competenti interni o esterni all'Amministrazione Comunale;
9. per ogni componente effettivo, con diritto di voto, è previsto un supplente.



Il Comitato Unico di Garanzia si riunisce nei locali messi a disposizione dall'Amministrazione presso _____.

Articolo 3 – Compiti e funzioni

1. Il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso determinate dalla normativa vigente pertanto esercita i compiti previsti dall'art. 57 comma 3 del D.Lgs n. 165/2001, modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010 e dalle Direttiva emanata, il 4 marzo 2011, dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e dalle Pari Opportunità, della Presidenza del Consiglio dei Ministri e in particolare:

Compiti propositivi:

- A) Predisposizione di piani di azioni per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo degli uffici;
- B) Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione tra la vita privata ed il lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- C) Proposte rispetto alle eventuali discriminazioni di genere in riferimento ad inquadramenti e retribuzione del personale riscontrate nei dati trasmessi annualmente dal Dirigente U.D. Risorse Umane (giusto art. 13 comma 4);
- D) Individuazione delle possibili cause delle discriminazioni ed in ordine alle prevenzioni ed alle eliminazione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela delle/dei dipendenti, sulla base dei dati trasmessi annualmente dal Dirigente U.D. Risorse Umane (giusto art. 13 comma 5) e su eventuale relazione della/del Consulente di Fiducia (giusto art. 13 comma 6);
- E) Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive a riguardo;
- F) Diffusione delle conoscenze ed esperienze sulle tematiche delle pari opportunità e sulle prassi adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le Consigliere di parità del territorio di riferimento;
- G) Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- H) Azioni positive, interventi e progetti (indagini di clima, codici etici e di comportamento), idonei a prevenire o a rimuovere situazioni di discriminazione o molestie sessuali, morali o psicologiche (mobbing);
- I) Argomenti di propria competenza da proporre alla delegazione trattante.



Compiti consultivi

Formula pareri su:

- A) progetti di riorganizzazione dell'Ente;
- B) piani di formazione del personale;
- C) orario di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- D) criteri di valutazione del personale;
- E) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- A) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - B) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - C) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);
 - D) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alle convinzioni personali, nell'eccesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro.
2. Il C.U.G. esprime, al fine dell'equilibrio di genere, parere preventivo, obbligatorio, non vincolante, su procedure di progressione e di sviluppo di carriera;
 3. il C.U.G. promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organi competenti, di piani formativi per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, anche mediante un continuo aggiornamento rivolto a tutte le figure dirigenziali.
 4. il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione mette a tal fine a disposizione anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.
 5. L'Amministrazione fornisce al C.U.G. tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività. I compiti del Comitato sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al Codice di protezione dei dati personali, al segreto d'ufficio nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi e disciplinari di cui vengono a conoscenza.



6. Il C.U.G. collabora con l'Amministrazione ed in particolare con le/i responsabili della sicurezza sul lavoro e la/il medico del lavoro, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere ed all'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da molestie sessuali, morali o psicologiche.
7. Il C.U.G. redige e trasmette, ai vertici politici ed amministrativi, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle molestie sessuali, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Articolo 4 – Durata in carica

1. Il C.U.G. dura in carica quattro anni dalla data del suo insediamento.
2. Le/i componenti possono essere riconfermate/i per non più di due mandati.

Articolo 5 – Nomina componenti

Il Dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione Comunale, tra le cui funzioni vi è la gestione delle risorse umane, nomina in pari numero, le/i componenti del C.U.G. dei vari Servizi/Unità di Direzione e delle OO.SS. maggiormente rappresentative all'interno dell'Ente (ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.L.gs n. 165/2001), sulla base di specifiche competenze professionali ed attitudini accertate, come da indicazione della direttiva recanti "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia".

Articolo 6 – Decadenza componenti

1. La/il componente del Comitato assente ingiustificata/o per tre sedute consecutive decade automaticamente dalla carica.
2. Entro trenta giorni il Dirigente preposto dovrà provvedere alla sostituzione.

Articolo 7 – Dimissioni componenti

1. Le dimissioni di una/un componente sono presentate in forma scritta alla/al Presidente del Comitato.
2. Entro trenta giorni il Dirigente preposto dovrà provvedere alla surroga.



Articolo 12 – Convocazione del C.U.G.

1. Il Comitato viene convocato dalla /da Presidente o dalla/dal Vice presidente, che formula l'ordine del giorno, almeno una volta al mese in funzione dei compiti di cui all'art. 3. Il Comitato deve comunque essere convocato quando ne facciano motivata richiesta un terzo delle/dei componenti.
2. L'avviso di convocazione deve pervenire almeno cinque giorni prima della data dell'incontro tramite e-mail.
3. Per la validità delle sedute occorre la presenza della metà più uno delle/dei componenti. Per l'approvazione delle proposte occorre la maggioranza della/dei presenti.
4. I componenti supplenti, al fine della migliore conoscenza delle tematiche trattate, possono partecipare alle riunioni, come uditori, senza diritto al voto.
5. Hanno diritto al voto i componenti effettivi presenti, e in caso di loro assenza, i componenti supplenti presenti alla riunione scelti dal presidente.
6. In caso di parità di voti prevale il voto del presidente.
7. Dei lavori del Comitato é redatto apposito verbale, da approvarsi nella seduta successiva.

Articolo 13 – Strumenti per l'attività

1. La/il Presidente, ai fini dei lavori del Comitato, può convocare il personale dell'Ente.
2. Il Comitato promuove l'utilizzo di risorse aggiuntive provenienti dalla U.E., dallo Stato o da altre istituzioni pubbliche o private.
3. L'Amministrazione è tenuta a fornire tutta la documentazione che il Comitato ritenga utile acquisire ai fini del perseguimento delle funzioni, nel rispetto della normativa in materia di privacy.
4. Il Dirigente dell'Ufficio Personale, entro il mese di febbraio di ogni anno, trasmette al Comitato i dati relativi al personale suddivisi per genere, accorpati per Unità di Direzione, con particolare riferimento ad inquadramento e retribuzione.
5. Il Dirigente dell'Ufficio del Personale, entro il 31 gennaio di ogni anno, trasmette al Comitato una relazione sulle vertenze aventi ad oggetto comportamenti contrari ai principi espressi dal Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Potenza.
6. La/il Consulente di fiducia, entro il 31 gennaio di ogni anno, relaziona sulla propria attività al Sindaco ed al Comitato proponendo, altresì, azioni opportune, specifiche e generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare l'applicazione ed il rispetto dei principi sanciti dal



Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Potenza.

Articolo 14 – Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per protezione dei dati personali, di cui al Decreto Legge del 30 giugno 2003 n. 196 e successive modifiche ed integrazioni.

I componenti del comitato sono tenuti alla piena riservatezza relativamente a discussioni, contenuti ed ogni eventuale riferimento a persone.

Articolo 15 – Collaborazione con altri organismi

1. Il C.U.G., nell'espletamento delle proprie funzioni, collabora con le seguenti figure istituzionali:
 - a. Consiglieria di parità nazionale e Consigliere di parità territoriali (regionali);
 - b. Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR);
 - c. Consulente di fiducia dell'Ente;
 - d. La Commissione Consiliare Diritti e Pari Opportunità della Città di Potenza.

Articolo 16 – Pubblicità dei lavori del C.U.G.

1. Le sedute del Comitato sono aperte. In alcuni casi particolari, quando lo si ritenga opportuni, le sedute avvengono a porte chiuse.
2. Il Comitato dispone la pubblicazione di documenti relativi ai lavori effettuati e delle determinazioni assunte, in appositi spazi e/o bacheche dei diversi Servizi e sul portale del Comune di Potenza.

Articolo 17 – Validità e modifiche del regolamento

Il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza dei componenti del Comitato.

Le modifiche devono essere pubblicate anche esse sul sito istituzionale del Comune di Potenza ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della loro pubblicazione.

Letto, confermato, sottoscritto,

Potenza li _____

