



Citta di Cinisello Balsamo

Provincia di Milano

COPIA CONFORME

Codice n. 10965

Data: 21/04/2011

GC N. 115

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA E LINEE GUIDA PER LA SUA COSTITUZIONE.

L'anno duemilaundici addì ventuno del mese di Aprile alle ore 14:30, si è riunita la Giunta Comunale presieduta dal Sig. Gasparini Daniela.

Presenti gli Assessori comunali:

		PRES.	ASS.
1 - Gasparini Daniela	Sindaco	X	
2 - Luca Ghezzi	Vice Sindaco	X	
3 - Giuseppe Calanni Pileri	Assessore	X	
4 - Luciano Mario Fasano	Assessore	X	
5 - Nanda Natascia Magnani	Assessore	X	
6 - Lorena Marrone	Assessore	X	
7 - Trezzi Siria	Assessore	X	
8 - Davide Veronese	Assessore	X	
9 - Riboldi Rosa	Assessore	X	

Assiste alla seduta il Vicesegretario Generale Sig. Veronese Moreno.

Componenti presenti n. 9.

Il Presidente, riconosciuta la validità della seduta, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

N° proposta: 39692

OGGETTO

REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA E LINEE GUIDA PER LA SUA COSTITUZIONE.

Relazione:

L'art. 21 della Legge 4-11-2010 n. 183, ha apportato alcune modifiche al decreto legislativo 31/3/2001 n. 165 laddove si fa riferimento alle politiche volte a garantire le pari opportunità e in particolare alle disposizioni che prevedono l'istituzione del comitato paritetico per le pari opportunità.

L'articolo 21, già dal titolo: "*Art. 21 Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*", si pone l'obiettivo di allargare la visuale della norma puntando l'attenzione alle politiche di sostegno all'introduzione e al mantenimento nelle amministrazioni pubbliche di un clima organizzativo e professionale compatibile con ciò che viene identificato con "benessere organizzativo" e l'assenza di discriminazione di qualunque genere.

Tra le previsioni del novellato art. 57 del D.lgs 165/2001 rientra l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia, nel quale confluiscono i comitati paritetici per le pari opportunità e sul fenomeno del *mobbing* e dei quali ne svolge tutte le funzioni.

La Direttiva del 4 marzo 2011 "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" adottata in concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, individua le linee guida di carattere generale e le indicazioni alle quali le amministrazioni devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi.

In particolare le regioni e gli enti locali devono adottare, "nell'ambito e dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa loro riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge 183/2001 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida."

La stessa direttiva indica la continuità come elemento caratterizzante del nuovo Comitato Unico di Garanzia, che deve tener in debito conto e proseguire le attività già delineate dal Comitato Paritetico per le Pari Opportunità.

Pur in una continuità di intenti, si mettono in evidenza in questa sede le principali differenze regolamentari rispetto al Comitato Pari Opportunità:

- Il CUG deve essere paritetico sia nella rappresentanza (Amministrazione – Parti sindacali) sia nel genere.
- Il CUG deve rappresentare sia il personale dirigente che non dirigente.
- Il CUG deve essere costituito unicamente da dipendenti di ruolo dell'ente. Eventuali partecipanti esterni ai dipendenti non possono avere facoltà di voto.
- Il CUG è costituito con atto del dirigente del settore competente per la gestione delle risorse umane.
- Entro 60 giorni dalla sua costituzione il CUG adotta il proprio regolamento interno di funzionamento.

In questa sede si propone all'Amministrazione di istituire il Comitato Unico di Garanzia adottando un apposito regolamento di organizzazione che si allega alla presente relazione quale parte integrante, che sostituisce il precedente regolamento per la costituzione e funzionamento del comitato paritetico per le pari opportunità - di cui alle deliberazioni di giunta comunale n. 101 del 8/4/2009, e n. 154 del 13/5/2009 - che viene meno.

Si invita inoltre la Giunta Comunale ad esplicitare i propri indirizzi circa la composizione del CUG, di competenza del Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione.

Cinisello Balsamo, li **13/04/2011**

**Il responsabile del procedimento
(Bensi Silvia)**

LA GIUNTA COMUNALE

Visto:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e s.m. ed i.
- il precedente Regolamento per le pari opportunità di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 8/4/2009, e n. 154 del 13/5/2009;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 30/3/2010, di approvazione del bilancio preventivo esercizio 2011.
- Richiamato l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n.183 indicante le misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- Dato atto che ai sensi dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, deve essere costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificandone le competenze ed assumendone le funzioni, i "comitati per le pari opportunità" e i "comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*", previsti dalla contrattazione collettiva;
- Vista la Direttiva del 4 marzo 2011 "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" adottata in concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità;
- Preso atto che ai sensi della sopra citata Direttiva gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa, proprie linee guida nel rispetto ed in coerenza con i principi da questa dettati;
- Preso atto della proposta del Dirigente del Settore, di cui in premessa;
- Tutto ciò considerato, con voti unanimi espressi in forma di legge,

DELIBERA

- 1)** Di istituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e di definire la regolamentazione e approvare le linee guida per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il Comune di Cinisello Balsamo, che sono illustrate nell'allegato A), parte integrante della presente deliberazione;
- 2)** Di fornire, al dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione, competente per materia, i seguenti indirizzi per la prima costituzione del Comitato Unico di garanzia:
 - a)** in sede di prima costituzione, si darà la precedenza a chi ha già ricoperto il compito di rappresentante dell'Amministrazione nel comitato per le Pari Opportunità, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
 - b)** in sede di prima costituzione, il/la presidente del CUG viene designato/a con priorità di chi ha già svolto tale ruolo nell'organismo uscente.
 - c)** In occasione dei successivi rinnovi per la scelta dei rappresentanti dell'Amministrazione si procederà all'analisi dei *curricula* di eventuali candidati tramite una procedura di interpellato rivolta a tutto il personale e con eventuale colloquio con i/le candidati/e a cura del Segretario Generale e del Dirigente del personale (o suo delegato) al quale può partecipare il/la Presidente precedentemente nominato/a.

- 3)** di dare atto altresì che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e/o diminuzione di entrata;
- 4)** di incaricare dell'esecuzione della presente deliberazione il Settore 2 Risorse Umane e Organizzazione – Attività Produttive secondarie e terziarie;
- 5)** di dare adeguata pubblicità della costituzione del CUG, mediante affissione di apposito avviso sul sito istituzionale dell'Ente.

Indi la Giunta Comunale, valutata l'urgenza di eseguire la decisione adottata, con separata votazione unanime,

dichiara

il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

ALLEGATO A) deliberazione n. 115 del 21/04/2011

REGOLAMENTO

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 1.

- 1) E' istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le relative competenze, il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del *mobbing*.

Art. 2.

- 1) Il Comitato unico è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Comitato include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale, dirigente e non dirigente.
- 2) Saranno previsti un numero di supplenti, sia di parte pubblica che di parte sindacale, pari al numero dei componenti. I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
- 3) Il Comitato è nominato dal Dirigente del Settore competente alla gestione e organizzazione delle Risorse Umane il quale ne designa anche il Presidente.
- 4) Il Comitato ha durata di 4 anni.

Art. 3.

- 1) Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere oltre ai requisiti di seguito indicati (richiesti peraltro anche per gli altri componenti), anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale:
 - a. Adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
 - 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.

Art. 4.

- 1) Il Presidente e i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- 2) Sono partecipanti qualificati, ma senza diritto di voto, l'assessore al personale e l'assessore alle pari opportunità. Le modalità della loro partecipazione sono disposte con il regolamento interno di cui all'art. 7.

- 3) E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare con il citato regolamento di cui all'art. 7.

Art. 5.

- 1) Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.
- 2) Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

Art 6.

- 1) Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale dell'ente, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che possono essere sinteticamente riassunti:

a) Compiti propositivi:

- 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;
- Promozione della cultura del rispetto della dignità della personal nel contesto lavorativo attraverso piani formativi per tutti i lavoratori e le lavoratrici, di ogni categoria;
- 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 di appartenenza;

b) Compiti consultivi:

- 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 competenza;

c) Compiti di verifica:

- 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 organizzativo;
- 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.

Art. 7

- 1) Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti; modalità di coinvolgimento dei partecipanti qualificati, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc.
- 2) Il regolamento interno è approvato dalla Giunta Comunale.

Art. 8.

- 1) Il CUG dispone del supporto tecnico logistico dell'Amministrazione. L'attività di segreteria a supporto del CUG è assegnata per competenza al Settore che gestisce le Risorse Umane e Organizzazione, nella persona identificata a cura del Dirigente.

Art. 9

- 1) il CUG potrà collaborare con il Nucleo di Valutazione per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione della performance.
- 2) Il CUG collaborerà altresì con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Art. 10.

- 1) Il Comitato unico relaziona entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza (Sindaco e Direzione) sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale 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*, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 11

- 1) Il CUG dispone delle medesime risorse economica precedentemente assegnate al Comitato Pari Opportunità.

Art. 12

- 1) Il Comune, sul proprio sito web istituzionale, istituisce un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.115 DEL 21/04/2011

OGGETTO

REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA E LINEE GUIDA PER LA SUA COSTITUZIONE.

Il dirigente esprime ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs n. 267 del 18/8/2000 i seguenti pareri sulla proposta di cui sopra:

- Regolare dal punto di vista tecnico 13/04/2011

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
(Veronese Moreno)

- Regolare dal punto di vista contabile 20/04/2011

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
(Polenghi Stefano)

Il Presidente

F.to Daniela GASPARINI

Il Vicesegretario Generale

F.to Moreno VERONESE

Si dichiara che questa deliberazione è pubblicata, in copia, all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'articolo 124, 1° comma, del T.U. 18.08.2000 n. 267,

con decorrenza 28/04/2011

Cinisello Balsamo, 28/04/2011

Il Vicesegretario Generale

F.to Moreno VERONESE

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Cinisello Balsamo, _____

Il Vicesegretario Generale

F.to Moreno VERONESE

La presente deliberazione è immediatamente eseguibile ai sensi di Legge.

Cinisello Balsamo, 21/04/2011

Il Vicesegretario Generale

F.to Moreno VERONESE

La presente deliberazione è diventata esecutiva ai sensi di legge.

Cinisello Balsamo, _____

Il Segretario Generale

Pubblicata all'Albo pretorio

dal 28/04/2011 al 13/05/2011

Visto: Il Vicesegretario Generale