

COMUNE DI MALONNO

Provincia di Brescia

**Deliberazione del Commissario Straordinario
assunta con i poteri della Giunta Comunale**

**OGGETTO: APPROVAZIONE "DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO
UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI MALONNO".**

L'anno duemilaundici (2011) addì ventotto (28) del mese di dicembre (12)alle ore 11:00 nella Sede Comunale**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Dott. Carmelo BELLISSIMA, nominato dal Presidente della Repubblica Commissario Straordinario del Comune di Malonno con D.P.R. in data 8 novembre 2011, assunto al protocollo comunale in data 29.11.2011 al n° 0004396, assistito dal Segretario Comunale dr. Onofrio Caforio ha adottato con le prescritte formalità di legge, la seguente deliberazione assunta con i poteri della Giunta Comunale.

OGGETTO: Approvazione “Disciplina del funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Malonno”

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
con i poteri della
GIUNTA COMUNALE**

RICHIAMATO l'art. 21 della Legge n.183-2010 “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” che ha apportato modifiche al D.lgs. n° 165 del 30 marzo 2011;

RILEVATO che le preliminari condizioni che hanno determinato l'avvento del sottoscritto quale Organo straordinario per la temporanea gestione dell'Ente Locale non hanno consentito il perfezionamento degli adempimenti entro i termini indicati dal legislatore, ex L. 183/2010, operazione che viene perfezionata nell'odierna seduta con i poteri dell'organo esecutivo;

VISTO l'allegato documento “Disciplina del funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Malonno” predisposto congiuntamente dal Segretario Comunale e dal competente Servizio Amministrativo, composto da n.7 articoli e rilevato che lo stesso è stato sottoposto alle Organizzazioni Sindacali;

DATO atto che ad oggi nessuna comunicazione in merito è pervenuta;

RAVVISATA la propria competenza ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

VISTO il T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n.267/2000;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Servizi Amministrativi ai sensi dell'art. 49 – comma 1° – D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

DELIBERA

1° - di approvare, con riferimento alle premesse che qui si intendono riportate ed assentite, il documento “Disciplina del funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Malonno” composto da n. 7 articoli, che viene **allegato** al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

2° - di trasmettere copia della presente al Responsabile dell'Area Servizi Amministrativi – Settore Personale - per gli adempimenti di competenza;

3° - di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134 – 4° c. del D.Lgs. n° 267/2000.

* * * *

Letto, confermato e sottoscritto.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
f.to dr. Carmelo Bellissima

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dr. Onofrio Caforio

REFERITO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 23 FEB 2012 all'Albo Pretorio (www.comune.malonno.bs.it/pages/albopretorio/), ove rimarrà esposta per 15 gg. consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Addì 23 FEB 2012

f.to Caforio Dr. Onofrio

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134 - 3° comma - del D. Lgs. 267/2000 il giorno _____ trascorsi 10 giorni decorrenti dal giorno successivo all'ultimo di pubblicazione, senza riportare nel suddetto periodo denunce di vizi di legittimità.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Addì _____



COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER L'USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Addì, 23 FEB 2012





COMUNE DI MALONNO
PROVINCIA DI BRESCIA

OGGETTO: PARERE ESPRESSO AI SENSI DELL'ART. 49 -1°
COMMA - DEL D. LGS 18.08.2000, n. 267.

La Sottoscritta IOLANDA PIANA, Responsabile dell'Area Servizi
Amministrativi del Comune di Malonno,

Vista la proposta di deliberazione avente come oggetto:

=====

**OGGETTO: Approvazione "Disciplina del funzionamento del Comitato Unico di
Garanzia del Comune di Malonno"**

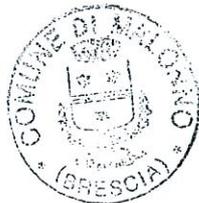
=====

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 - 1° comma del D. Lgs. 18.08.2000,
n. 267, esprime il parere

FAVOREVOLE

in merito alla regolarità tecnica del presente atto.

MALONNO, lì 28.12.2011



IL RESPONSABILE DELL'AREA
SERVIZI AMMINISTRATIVI

(Iolanda Piana)

**COMUNE DI MALONNO
PROVINCIA DI BRESCIA**

**DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL
COMUNE DI MALONNO.**

Art.1.

Costituzione e durata del mandato

La costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) avviene senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010).

Il CUG sostituisce, unificandoli, il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing, e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'amministrazione.

I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati. Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

Art. 2.

Criteri di Composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando 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.

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 nonché di esperti, con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei CUG.

Art. 3

Nomina

Il CUG è nominato con atto del Responsabile del servizio personale.

Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere, di norma, tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti, di norma, 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. A regime, e, ove possibile anche in sede di prima costituzione del CUG, con riguardo alla quota di rappresentanti dell'amministrazione, i curricula potranno pervenire all'amministrazione a seguito di una procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale. Il Responsabile del servizio personale può,

comunque, prevedere colloqui con i/le candidati/e ai quali può partecipare anche il/la Presidente precedentemente nominato/a.

Le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro).

Art. 4

Compiti

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, 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

Propositivi 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.

Consultivi, 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.

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.

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.

Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)

In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, 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. 5

Relazioni

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. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2009;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

Art. 6

Regolamento interno

Il CUG ha facoltà di dotarsi di 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; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc..

Art. 7

Collaborazione con altri organismi

Il CUG fornisce collaborazione:

- al/alla Consigliere/a nazionale, regionale e provinciale di parità;
- all'Osservatorio costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a Nazionale di parità;
- all'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- al Nucleo di valutazione operante presso il Comune;
- al servizio personale del Comune per la compilazione del format predisposto dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità di cui alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità- 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e per ogni altra questione attinente le materie di competenza del CUG.