



**CITTÀ DI PIOSSASCO**  
Provincia di Torino

ORIGINALE   
C O P I A

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 140**

Oggetto: Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di cui all'art. 57 del DLgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lettera c), della legge 4 novembre 2010, n. 183) – Approvazione delle linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento.

Anno duemiladodici, mese di **settembre**

Giorno **venti** si è riunita la Giunta Comunale

regolarmente convocata nella sede comunale: Presenti i signori:

**Roberta Maria AVOLA FARACI - Sindaco**

**Gianluca GARELLO – Vice Sindaco**

**Piera MONTALDO**

**Fabrizio MOLA**

**Vincenzo ELIANTONIO**

**Orazio PALAZZOLO**

**Suela RUFFA**

**Valter SORIA**

P
P
A
P
P
P
P
P

P=PRESENTE – A=ASSENTE

Partecipa alla seduta il Segretario Generale **CORRADO PAROLA**

**OGGETTO:** Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di cui all'art. 57 del D. Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lettera c), della legge 4 novembre 2010, n. 183) – Approvazione delle linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento.

**L' Assessore all'Organizzazione e Innovazione relaziona che:**

- L'articolo 57 del D. Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lettera c), della legge 4 novembre 2010, n. 183 prevede che:

- le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge 183/2010 e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce - unificando le competenze in un solo organismo - i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni abbia composizione paritetica e sia formato 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 Presidente del Comitato unico di garanzia sia designato dall'Amministrazione;
- il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, abbia compiti propositivi, consultivi e di verifica ed operi in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità; contribuisca 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;
- le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia siano disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge 183/2010;

- I Dipartimenti della Funzione pubblica e per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri hanno emanato la Direttiva del 04/03/2011 recante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G.;

- La succitata Direttiva prevede, tra l'altro, che:

- il C.U.G. venga nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti; nel caso in cui al vertice dell'ordinamento siano preposti più dirigenti pari ordinati la competenza è del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane (Paragrafo 3.1.3);
- le regioni e gli enti locali adottino - nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta - le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida della Direttiva medesima (Paragrafo 1);

- Risulta pertanto necessario, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 ed al Paragrafo 1 ultimo periodo della Direttiva summenzionata, che questa Amministrazione provveda all'adozione delle linee di indirizzo per l'attuazione di quanto stabilito dall'art. 21 della legge 183/2010, nel rispetto dei principi dettati dalla Direttiva medesima;

### **PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI**

- 1) Di istituire il **“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”** del Comune di Piossasco ai sensi dell'articolo 57 del D. Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lettera c), della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- 2) Di approvare le linee di indirizzo concernenti le modalità di funzionamento del C.U.G. allegate alla presente, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale;
- 3) Di dare opportuna e tempestiva informativa del presente provvedimento alle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di amministrazione ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs 165/2001;
- 4) Di demandare al Direttore Generale, in relazione alla vigente organizzazione dei servizi e delle funzioni risultante dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 27/4/2011, l'adozione degli atti conseguenti e necessari;
- 5) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;
- 6) Di dare atto che il Comune non si era dotato del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Udita la parte motiva, nonché la proposta di deliberazione dell'Assessore;

Acquisito il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – del T.U.E.L. D.Lgs 18.8.2000 n. 267, inserito nella presente deliberazione;

Omesso il parere di regolarità contabile, in quanto l'atto non comporta impegno di spesa né diminuzione di entrata

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese.

### **DELIBERA**

- Di approvare la parte motiva nonché la proposta dell'Assessore in ogni sua parte, ritenendo la stessa parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- Di comunicare, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, la presente deliberazione ai

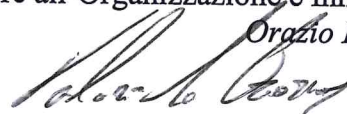
capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 T.U.E.L. D.Lgs 267/2000;

Quindi con successiva votazione, resa in forma palese;

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134-4° comma, del T.U.E.L. D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Il Proponente  
L'Assessore all'Organizzazione e Innovazione  
Orazio Palazzolo



\\Nas\_server\con\_tratti\PAOLETTA\Affari generali\PARI OPPORTUNITA\Delibera approvazione linee guida.doc

**Linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Piossasco - ai sensi dell'articolo 57 del D. Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lettera c), della legge 4 novembre 2010, n. 183.**

### **1. Istituzione e finalità.**

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 - ha come finalità:

- a) contribuire ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, operando ai fini del rafforzamento della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e della garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici con positive ricadute sulla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni lavorative;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal decreto legislativo n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e dal decreto legislativo n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni.

### **2. Costituzione e durata del mandato.**

Il C.U.G. è unico, ovvero include rappresentanze di tutto il personale dell'ente (dirigente e non dirigente) ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

I componenti del C.U.G. rimangono in carica quattro anni; gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

### **3. Criteri di composizione.**

Il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente 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, in modo che sia assicurata nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del C.U.G. solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del C.U.G., senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nel regolamento interno del C.U.G.

### **4. Nomina.**

Il C.U.G. è nominato con atto del Dirigente preposto al vertice dell'amministrazione; nel caso in cui al vertice dell'amministrazione siano preposti più dirigenti pari ordinati la competenza è del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane.

Il/La Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere 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.

I componenti devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e 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, in primo luogo, fa riferimento ai *curricula* degli/delle interessati/e.

A regime e, ove possibile, anche in sede di prima costituzione del C.U.G., 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 Dirigente preposto al vertice dell'amministrazione può, comunque, prevedere colloqui con i/le candidati/e ai quali può partecipare anche la/il Presidente precedentemente nominato.

L'amministrazione tiene conto dell'attività svolta dai componenti all'interno del C.U.G. (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro).

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

## 5. Compiti.

Il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nei confronti dell'amministrazione nell'ambito delle competenze allo stesso demandate.

A titolo esemplificativo, spettano al Comitato:

### 1. compiti propositivi in materia di:

- a) predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- b) promozione e potenziamento delle iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- c) temi della contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze;
- d) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;
- e) analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es.: bilancio di genere);
- f) diffusione delle conoscenze e delle 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;

g) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

h) 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 nell'amministrazione pubblica di appartenenza;

2. compiti consultivi consistenti nella formulazione di pareri in ordine a:

a) progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

b) piani di formazione del personale;

c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

d) criteri di valutazione del personale,

e) temi della contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze;

3. compiti di verifica relativamente a:

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;

d) 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 C.U.G. promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposizione, nell'ambito dei piani generali per la formazione, di idonei interventi formativi e di aggiornamento dei lavoratori e delle lavoratrici, comprese le figure dirigenziali.

Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando risorse strumentali ed umane idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tale fine a disposizione, anche sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva vigente.

L'amministrazione fornisce al C.U.G. tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività.

L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il C.U.G. ogniqualvolta vengano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera etc.); le modalità di consultazione devono essere predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il C.U.G., con atti interni (circolari/direttive).

Sul sito *web* dell'amministrazione sarà realizzata un'apposita area dedicata alle attività del C.U.G., periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

## 6. Relazioni.

Il C.U.G. 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 ed 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 - e dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della Direttiva del 23/05/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente.

#### 7. Regolamento interno.

Il C.U.G. entro sessanta giorni dalla sua costituzione, adotta, nei limiti ed in conformità alle presenti linee di indirizzo, un regolamento interno di 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; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc.

#### 8. Collaborazione con altri enti.

Il C.U.G. opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

In particolare il C.U.G. trasmetterà le cd nuove prassi all'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata, costituito presso l'Ufficio del/la consigliere/a nazionale di parità.

Il C.U.G. può operare, per quanto di sua competenza, in collaborazione con l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali - istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il C.U.G. opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, di cui all'art. 14 del d. lgs. 150/2009 per rafforzare la valutazione della performance.



PARERI E ATTESTAZIONI AI SENSI DEL T.U.E.L. (D.lgs 18.8.2000 n. 267)

Regolarità tecnica (art. 49 comma 1) \_\_\_\_\_

Il Responsabile del servizio \_\_\_\_\_

Regolarità contabile (art. 49 comma 1) \_\_\_\_\_

Il Responsabile di ragioneria \_\_\_\_\_

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria (art. 151 - comma 4)

Il Responsabile del servizio finanziario \_\_\_\_\_

Del che si è redatto il presente verbale

IL SINDACO/PRESIDENTE  
**ROBERTA MARIA AVOLA FARACI**



IL SEGRETARIO GENERALE  
**CORRADO PAROLA**

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune (art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69 e art. 2, comma 5, Legge 26.02.2010 n. 25) per quindici giorni consecutivi (art. 124 - comma 1 T.U.E.L. D.Lgs 267/2000 e s.m.i.) con decorrenza dal 27 SET. 2012

Piosasco, li 26 SET. 2012



IL SEGRETARIO GENERALE  
**CORRADO PAROLA**

Comunicato ai Revisori - Capigruppo - Prefetto il 27 SET. 2012 Prot. n. \_\_\_\_\_

Dichiarata immediatamente eseguibile  
ai sensi dell'art. 134 - comma 4 T.U.E.L.  
D.Lgs 267/2000



IL SEGRETARIO GENERALE  
**CORRADO PAROLA**

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo  
IL RESPONSABILE SERVIZIO  
IL SEGRETARIO GENERALE

Piosasco, li \_\_\_\_\_

**DIVENUTA ESECUTIVA in data** 8 OTT. 2012

- Per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. 267/2000)

Piosasco, li 9 OTT. 2012



IL SEGRETARIO GENERALE  
**CORRADO PAROLA**