



CITTÀ DI CASTELLAMMARE DI STABIA

Provincia di Napoli

DELIBERAZIONE N. 157 del 26/10/2011

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Istituzione del " Comitato Unico di Garanzia"

L'anno duemilaundici e questo giorno ventisei del mese di ottobre nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza l'On.le Luigi Bobbio nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

		Presente	Assente
1) On. BOBBIO Luigi	SINDACO	X	
2) Avv. CANNAVALE Giuseppe	VICE SINDACO	X	
3) Prof. ANGIO' Rosanna	ASSESSORE	X	
4) Dr. AVINO Giuseppe	"		X
5) Dr. BALESTRIERI Francesco	"		X
6) Arch.COPPOLA Antonio	"	X	
7) Avv. de ANGELIS Giovanni	"	X	
8) Arch. DI SOMMA Francesco	"	X	
9) Prof. STRIANESE Loredana	"	X	
	TOTALE	7	2

Assiste e verbalizza il Segretario Generale Dr. LISSA Vincenzo .

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto.

OMISSIS



CITTA' DI CASTELLAMMARE DI STABIA

Provincia di Napoli

Coordinamento Affari Generali- Servizio OO.II.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Oggetto: istituzione Comitato Unico di garanzia.

Con la legge 4 novembre 2010 n.183 e specificamente l'art.21 si è ritenuto opportuno assicurare misure atte a garantire la pari opportunità ed il benessere dei lavoratori in assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

Tale articolo modifica in alcune sue parti il Dlgs 165/2001 ed in particolare all'art. 1, comma 1, lettera c) precisa: "c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale e psichica".

Altre modifiche precisano che la pari opportunità prescindono dal sesso, dalla razza, dalla religione, dall'età, dalla disabilità, o lingua e all'art.57 comma 1 si stabilisce che le amministrazioni pubbliche debbono costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

- a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'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. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.
- b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso 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.
- 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 d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto

legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett.d) del d.lgs. 165/2001.

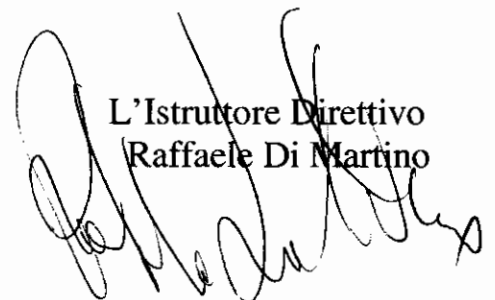
Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Al fine di procedere alla stesura di un provvedimento il più possibile condiviso, in data 15/09/2011, si è proceduto ad inviare la bozza del presente atto alle OO.SS. ed a fissare con queste un incontro operativo il giorno 03/10/2011.

A seguito di tale riunione consultiva e recepite le indicazioni delle parti sociali convocate, si è provveduto, effettuate le modifiche richieste, alla stesura del provvedimento definitivo.

Al fine di permettere al nostro Ente, di dotarsi di tale organismo, si propone per l'approvazione l'allegato articolato per l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia".

L'Istruttore Direttivo
Raffaele Di Martino





CITTÀ DI CASTELLAMMARE DI STABIA

PROVINCIA DI NAPOLI

Coordinamento Affari Generali- Servizio OO.II.

IL DIRIGENTE

Condivisa e fatta propria la relazione dell'Istruttore Direttivo Raffaele Di Martino, quale responsabile del Procedimento;

Visto l'art.21 della legge n.183/2010

Visto D lgs 165/2001;

Vista la direttiva del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011;

Visto il regolamento degli uffici e dei servizi.

PROPONE

-Di approvare l'allegato articolato per l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia";

-Di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.

Coordinamento Affari Generali
Dott. Vincenzo Battinelli

CITTA' DI CASTELLAMMARE DI STABIA

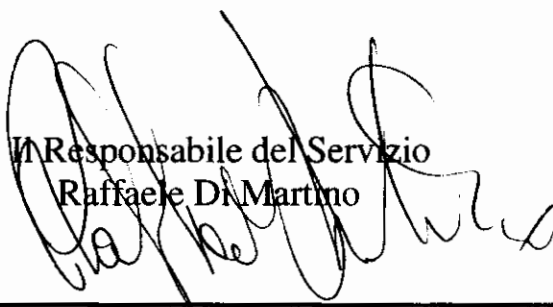
Provincia di Napoli

Vista la proposta di deliberazione di G.C. prot. n° del ad Oggetto:
istituzione del "Comitato Unico di Garanzia"

Il Responsabile del Servizio esprime ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n°267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica in ordine alla suddetta proposta: parere favorevole.

Sede li 5/10/2011

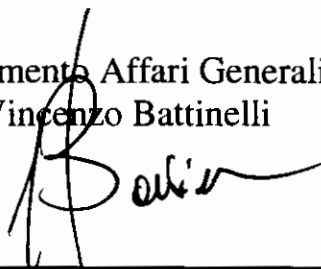
Il Responsabile del Servizio
Raffaele Di Martino



Il Dirigente del Coordinamento Affari Generali conferma il parere di regolarità tecnica in ordine alla suddetta proposta espressa dal responsabile del Servizio.

Sede li 5/10/2011

Coordinamento Affari Generali
Dott. Vincenzo Battinelli





CITTÀ DI CASTELLAMMARE DI STABIA

PROVINCIA DI NAPOLI

LA GIUNTA

Condivisa la relazione istruttoria d'ufficio e la proposta dirigenziale che è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Visto l'art.21 della legge n.183/2010

Visto D lgs 165/2001;

Vista la direttiva del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011;

Visto il regolamento degli uffici e dei servizi.

Visto l'articolato per l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia".

Visti i pareri di regolarità tecnica.

Con voti unanimi resi nei termini di legge.

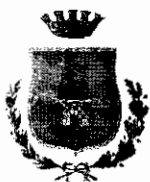
DELIBERA

-Di far propria la relazione istruttoria ed la proposta dirigenziale quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

-Di approvare l'allegato articolato per l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia";

-Di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.

Di dare al presente provvedimento immediata esecutività



CITTA' DI CASTELLAMMARE DI STABIA
Provincia di Napoli

“COMITATO UNICO DI GARANZIA”

(elaborazione delle direttive del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011)

ART. 1 Costituzione

Il Comune di Castellammare di Stabia istituisce, per promuovere una corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni, e per favorire un ambiente improntato al benessere organizzativo, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

IL CUG viene istituito senza nuovi o maggiori oneri per le finanze pubbliche,.

Il Comitato ha sede presso il Comune.

ART. 2 Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia (d'ora innanzi chiamato CUG) è nominato dal dirigente responsabile della gestione delle risorse umane, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente e dall'ordinamento interno dell'Ente .

Il CUG ha composizione paritetica.

E' composto :

dal Presidente nominato dall'Amministrazione

dai rappresentanti nominati dal Sindacato, uno per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti nell'Ente;

da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'Amministrazione nominato dal dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane con esperienza precedentemente acquisita sia nel Comitato delle Pari Opportunità e del Mobbing che nell'ambito della Commissione di Disciplina e dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Per ogni componente effettivo è nominato anche un componente supplente con gli stessi criteri.

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

ART. 3 Durata

I componenti del CUG restano in carica 4 anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

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

ART. 4 Compiti

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che sono quelle che la legge e i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate all'art. 57 del Dlgs 165/2001.

Il perseguimento degli obiettivi indicati dalla legge porta il Comitato ad agire sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento interno, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito, ambiti tutti che diventano una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Benessere, innovazione e produttività sono legati quindi alla valorizzazione della persona, che va supportata, indipendentemente dal genere, ma partendo dal riconoscimento che uomini e donne hanno bisogno di percorsi diversi per arrivare alla loro piena valorizzazione.

A titolo non esaustivo il Comitato 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;

-promozione e divulgazione di iniziative che favoriscono uno sviluppo positivo delle pari opportunità con azioni di conciliazione e integrazione fra i generi attraverso strumenti di confronto, scambio e formazione, attraverso anche la definizione di criteri precisi e il monitoraggio degli stessi;

- 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;
- 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;
- azioni atte a favorire il 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.

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 rientranti nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti 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 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.

Il Comitato valuta fatti segnalati dai dipendenti riguardanti azioni di discriminazione sui temi di propria competenza e formula proposte in merito all'Amministrazione.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento.

Il CUG adatterà le forme di comunicazione che riterrà più opportune, nei confronti dei dipendenti. Può organizzare incontri di gruppo con dipendenti, dirigenti, amministratori o altri soggetti aventi specifica evidenza nelle materie di propria competenza.

Può raccordarsi con altri Enti, istituti, comitati istituiti con analoghe finalità, nonché con la Consigliera di Parità della Provincia di Napoli e/o la Consigliera nazionale di Parità e con il Gruppo di lavoro istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per il monitoraggio e il supporto alla fase di avvio dei CUG.

Il Comitato può avvalersi anche di esperti esterni senza costi aggiuntivi.

Il Comitato ha a disposizione una apposita area nel sito web del Comune.

L'Amministrazione fornisce, su richiesta del CUG, tutti i dati e le informazioni necessarie per consentirne l'operatività e garantisce la collaborazione di tutti i Settori dell'Ente.

Il Comitato collabora anche con il responsabile della sicurezza nel luogo di lavoro e/o con il medico competente per uno scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi e della individuazione di fattori che possono incidere sul benessere organizzativo.

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno una dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita ai temi di propria competenza, che verrà trasmessa al Sindaco e al Presidente del Consiglio Comunale.

Il Comitato inoltre adempie ad ogni prescrizione prevista dalle normative in vigore.

ART. 5 Modalità di funzionamento

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 e validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale), verbali, rapporto/i sulle attività, diffusione dell'informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazioni della/del Presidente dei/delle componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi ecc..

Art. 6 Rapporti tra Comitato e contrattazione decentrata

Le proposte formulate dal CUG, finalizzate a creare effettive condizioni migliorative nell'organizzazione del lavoro e le questioni che riguardano anche la contrattazione decentrata saranno trasmesse ai soggetti della contrattazione.

Il Comitato definirà un percorso operativo di collaborazione che permetterà un confronto proficuo tra le proprie proposte e quelle della delegazione trattante.

Pertanto il CUG può chiedere copia dei piani di miglioramento dei servizi in discussione.

ART. 7 Rapporti con gli organismi di valutazione

Il CUG opera in collaborazione con gli Organismi di Valutazione dell'Ente per rafforzare, anche attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della *performance*.

ART. 8 Accesso ai dati e riservatezza

I componenti del Comitato sono tenuti alla riservatezza degli argomenti trattati, in base alla normativa in vigore sulla privacy. I componenti sono tenuti altresì al segreto d'ufficio delle materie e delle valutazioni che emergono durante l'attività del Comitato.

Il Comune incarica del trattamento dei dati, ai sensi della normativa in vigore sulla privacy, i componenti il Comitato. Le richieste di dati all'Amministrazione vengono inviate dal Presidente o da un suo delegato.

ART. 9 Risorse

L'Amministrazione può prevedere nel bilancio dell'Ente un budget minimo per l'attuazione delle iniziative programmate. Il Comitato può avvalersi altresì dei fondi messi a disposizione dalla Regione Campania, dallo Stato o dalla Comunità Europea.

Firmato all'originale.

IL SINDACO

F.to On.le Luigi Bobbio

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr. Vincenzo Lissa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune, come attestato dal Responsabile Albo Pretorio on - line, con inizio dalla data odierna e per quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.124 del D.Lgs 18/08/2000, n° 267

IL RESPONSABILE ALBO PRETORIO ON-LINE

- Si dà atto che la stessa è dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.134 del D.Lgs 18/08/2000 n° 267.
- Si dà atto che la stessa diverrà esecutiva trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134, comma 3 del D.Lgs 18/08/2000 n° 267.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr. Vincenzo Lissa

Si attesta che la presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data _____ con nota prot.____: ai sensi dell'art.125 del D.Lgs 18 agosto 2000, n° 267.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr. Vincenzo Lissa

Il presente provvedimento viene assegnato a :

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr. Vincenzo Lissa

Copia conforme all'originale.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr. Vincenzo Lissa