



COPIA

N. 52

Comune di Roveredo in Piano

Provincia di Pordenone

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - C.U.G. - in forma associata per il Comune di Pordenone e per il Comune di Roveredo in Piano. -

Ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali n. 267 del 18.08.2000, in relazione alle proprie competenze, il Responsabile del Servizio competente esprime parere tecnico FAVOREVOLE

F.to DOTT.SSA MARIA DE PAOLI

L'anno **2013** il giorno **13** del mese di **MAGGIO** alle ore **18:00**, nella sede comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

		Presente/Assente
BERGNACH SERGIO	Sindaco	Presente
ROSSIT EZIO	Vice Sindaco	Presente
BARBARIOL IGOR	Componente della Giunta	Presente
NADAL PAOLO	Componente della Giunta	Presente
BORTOLIN FABIO	Componente della Giunta	Presente

Assiste il **Segretario DE PAOLI Dott.ssa Maria**.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. **BERGNACH SERGIO** nella qualità di **Sindaco** ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - C.U.G. - in forma associata per il Comune di Pordenone e per il Comune di Roveredo in Piano. -

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale

RICHIAMATA la convenzione attuativa per la gestione in forma associata del Servizio di Gestione delle Risorse Umane, stipulata fra i Comuni di Pordenone e Roveredo in Piano in data 28.12.2007, ed in particolare:

l'art. 4 della convenzione, che elenca nel dettaglio le funzioni ed i servizi assegnati all'Ufficio Comune;

l'art. 9 della convenzione, di affidamento della responsabilità e della direzione dell'Ufficio Comune al dirigente del servizio Gestione Risorse Umane del Comune Capofila;

PREMESSO che:

- il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, all'art. 57, così come modificato e integrato dall'art. 21, comma 1, lettere c), d), e) della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, prevede che le amministrazioni pubbliche costituiscano al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di seguito denominato "CUG";
- detto Comitato sostituisce, accorpando le competenze in un unico organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono 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 del 4 marzo 2011;
- le Amministrazioni Comunali di Pordenone e di Roveredo in Piano adottano, nell'ambito della autonomia organizzativa riconosciuta agli Enti Locali, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della L. 183/2010, nella sfera di propria competenza e specificità, nel rispetto di principi dettati dalle medesime linee guida e dalla presente deliberazione;

DATO ATTO che dalla lettura della Direttiva si possono trarre alcune utili ed importanti indicazioni sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia e, precisamente:

- la durata in carica delle/i componenti il Comitato è fissata in quattro anni ed è prevista la possibilità di rinnovo per una sola volta;
- il Comitato si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno delle/dei componenti previste/i (in caso di inerzia da parte delle OOSS, l'Amministrazione provvede alla nomina di componenti di parte dell'Amministrazione fino al raggiungimento del numero minimo);
- il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designate/i da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 e da un egual numero di rappresentanti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione e da altrettante/i componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- alla nomina delle/i componenti del Comitato unico di Garanzia provvede, con proprio atto, il Dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione o in caso in cui al vertice siano preposti più Dirigenti pari ordinati, la competenza è del Dirigente preposto alla gestione delle risorse umane;

- alle/ai componenti il Comitato sono richiesti requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, nello specifico adeguate conoscenza nelle materie di competenza del Comitato, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale ed adeguate attitudini personali, relazionali e motivazionali;
- la/il Presidente del Comitato è scelta/o tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione tra coloro che, oltre a possedere i requisiti previsti per la nomina a componente del Comitato medesimo, possiedono elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;
- per l'accertamento del possesso dei requisiti, di cui ai capoversi che precedono, l'Amministrazione, per l'individuazione delle/dei proprie/i rappresentanti, fa riferimento ai curricula delle/ degli interessate/i mediante una procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale;

PRESO ATTO che:

- i dati relativi alla rappresentatività sindacale del Comparto Unico per il periodo 2010-2012 area dirigenziale e non dirigenziale, così come risultanti dal sito istituzionale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, portano ad individuare le seguenti Organizzazioni Sindacali: C.G.I.L.-F.P.-F.V.G. , C.I.S.L.-F.P.S.-F.V.G., C.I.S.A.L. Enti Locali F.V.G., U.I.L.-F.P.L., U.G.L.-ENTI LOCALI-F.V.G., C.S.A., D.I.R.E.L. e DIRER FVG;
- dalle verifiche effettuate in relazione alla rappresentatività sindacale all'interno del Comune di Pordenone, il sindacato nazionale dei quadri direttivi e dei dirigenti delle Regioni italiane DIRER FVG, non viene individuato quale organizzazione sindacale rappresentativa in quanto riferita al personale delle amministrazioni regionali;
- il numero complessivo delle/i componenti il Comitato è pertanto, pari a 14, delle/i quali n. 7 componenti designate/i dalle Organizzazioni Sindacali C.G.I.L.-F.P.-F.V.G. , C.I.S.L.-F.P.S.-F.V.G., C.I.S.A.L. Enti Locali F.V.G., U.I.L.-F.P.L., U.G.L.-ENTI LOCALI-F.V.G., C.S.A., D.I.R.E.L., n. 7 componenti nominate/i dalle Amministrazioni Comunali prevedendo, altresì altrettante/i componenti supplenti;

RITENUTO, pertanto, di stabilire le seguenti modalità di costituzione del Comitato unico di garanzia del Comune di Pordenone e del Comune di Roveredo in Piano:

- richiesta alle OO.SS., maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione, di designazione di un/una componente titolare ed un/una componente supplente, possibilmente nel rispetto di entrambi i generi (già inviata alle OO.SS. ed attualmente in attesa di riscontro);
- nomina con il presente provvedimento del Presidente nel Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane, in quanto in possesso di elevate capacità organizzative e di esperienza maturate in organismi collegiali e nell'esercizio di funzioni organizzative e gestione del personale;
- avvio procedura di interpello, rivolta a tutto il personale a tempo indeterminato del Comune di Pordenone e del Comune di Roveredo in Piano, per la presentazione delle candidature e del curriculum vitae;
- disamina delle candidature e curricula ammissibili, a cura del Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane, prevedendo un eventuale colloquio;
- valutazione delle candidature sulla base dei requisiti previsti dalle Linee guida, senza l'attribuzione di alcun punteggio, né formazione di alcuna graduatoria di merito, a cura del Dirigente del Servizio Risorse Umane;
- individuazione e nomina, a cura del Dirigente del Servizio Risorse Umane, dei componenti titolari e supplenti in rappresentanza delle Amministrazioni (anche indipendentemente dalla disponibilità del dipendente), in pari numero dei componenti designati dalle OOSS e, qualora

per motivi diversi non sia raggiunto il minimo previsto dalla direttiva del 4/3/2011, anche oltre il predetto numero;

- nomina delle/dei componenti del Comitato unico di garanzia, come designati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative,
- nell'individuazione dei propri componenti le Amministrazioni assicurano, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;

RITENUTO di definire gli indirizzi generali in ordine alle finalità ed ai compiti del C.U.G., che stabiliscono i rapporti tra le Amministrazioni ed il C.U.G. e tra questo e gli altri organismi interni ed esterni che operano negli ambiti di sua competenza;

DATO ATTO che:

- la Direttiva succitata prevede che entro 60 giorni dalla costituzione, il Comitato unico di garanzia si doti di un proprio regolamento, disciplinante le modalità di funzionamento;
- il Comitato Pari Opportunità ed il Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing del Comune di Pordenone attualmente in carica continueranno ad operare fino all'insediamento del nuovo organismo;

DATO ATTO altresì che:

- non è previsto alcun tipo di compenso, gettone o altro emolumento, per la partecipazione ai lavori del Comitato unico di garanzia;
- eventuali rimborsi per missioni o trasferte necessarie per le attività istituzionali dei rappresentanti dell'Ente, e previamente autorizzate dal Presidente, faranno carico ad apposito capitolo di bilancio;

INFORMATE le OO.SS. e le R.S.U. del Comune di Pordenone e del Comune di Roveredo in Piano in via preventiva con nota del 10 maggio 2013;

RITENUTO, altresì, di proporre la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti della Legge Regionale 11 dicembre 2003, n. 21;

VISTO lo Statuto Comunale approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 53 del 09.10.2001 ed esecutiva in data 06.01.2002, così come modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 07.09.2004;

VISTI:

il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"

SI PROPONE

di istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG – in forma associata per il Comune di Pordenone e per il Comune di Roveredo in Piano, uniformandosi alle indicazioni delle Linee guida, contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ed alla presente deliberazione;

di provvedere all'individuazione e nomina del Presidente del Comitato Unico di Garanzia, nel Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane, in quanto in possesso di elevate capacità organizzative e di esperienza maturate in organismi collegiali e nell'esercizio di funzioni organizzative e gestione del personale

di incaricare il Dirigente del Servizio Risorse Umane ad avviare apposita procedura di interpello, rivolta a tutto il personale a tempo indeterminato del Comune di Pordenone e del Comune di Roveredo in Piano, per la presentazione delle candidature e del curriculum vitae,

nonché a provvedere alla disamina delle candidature e curricula ammissibili, prevedendo un eventuale colloquio, con le modalità meglio specificate in premessa;

l'individuazione e nomina dei componenti titolari e supplenti in rappresentanza delle Amministrazioni (anche indipendentemente dalla disponibilità del dipendente), in pari numero dei componenti designati dalle OOSS e, qualora per motivi diversi non sia raggiunto il minimo previsto dalla direttiva del 4/3/2011, anche oltre il predetto numero;

la nomina delle/dei componenti il Comitato, come designati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative, è effettuata a cura del Dirigente del Servizio Gestione Associata Risorse Umane Pordenone – Roveredo in Piano;

nell'individuazione dei componenti propri componenti le Amministrazioni assicurano, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;

di istituire nel sito web istituzionale del Comune di Pordenone e del Comune di Roveredo in Piano un'area dedicata al C.U.G. e alle attività connesse provvedendo alla creazione di uno specifico indirizzo di posta elettronica;

le Amministrazioni assicurano la piena disponibilità a favorire il proficuo funzionamento del C.U.G. fornendo, per il tramite del Servizio competente in materia di risorse umane, tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività ed in particolare gli atti a valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, la gestione complessiva delle risorse umane ed in materia di benessere organizzativo e piani della formazione;

al fine di non creare sovrapposizioni con altri istituti di relazione con le rappresentanze sindacali previste da norme e dai CCRL (informazione e contrattazione decentrata integrativa, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) le competenze del CUG, individuate con una ricognizione delle previsioni esistenti nelle normative e nei CCRL, risultano le seguenti:

compiti già previsti per i comitati pari opportunità dai CCRL dipendenti e dirigenti (art. 51 CCRL 2002, art. 11 CCRL dirig. 2003, D.Lgs. 198/2006):

svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e al D.Lgs. 198/2006 anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;

individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;

promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali;

consultazione per il piano triennale delle azioni positive a favore della pari opportunità, redatto dall'Amministrazione (art. 48 D.Lgs. 198/2006);

compiti già previsti per i comitati sul fenomeno del mobbing dai CCRL dipendenti e dirigenti (art. 14 CCRL 2006) :

raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione

delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta;

proposta, nell'ambito del piano generale per la formazione predisposto dall'Ente, di idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale al fine di affermare una cultura organizzativa che comporti maggior consapevolezza del fenomeno e che favorisca la coesione e la solidarietà dei dipendenti anche al fine di incentivare la motivazione e l'affezione all'ambiente lavorativo;

compiti previsti dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001:

compiti propositivi, consultivi e di verifica in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità;

contribuzione 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;

tenendo conto delle proposte formulate dal CUG, in sede di negoziazione decentrata o altro istituto di relazione sindacale previsto dal contratto e dalla legge sono definite le misure volte a favorire effettive pari opportunità e a contrastare il fenomeno del mobbing, (es.: flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera, iniziative in materia di benessere organizzativo etc.);

entro il 30 marzo di ogni anno il CUG redige una sintetica relazione sulla propria attività, da inviare alla Direzione/Segreteria Generale ed alla Giunta del Comune di Pordenone e del Comune di Roveredo in Piano (direttiva 4/3/2011);

le Amministrazioni assicurano la collaborazione tra il C.U.G., il R.S.P.P. (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) ed il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'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." (direttiva 4/3/2011);

le Amministrazioni assicurano la collaborazione con l'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance: una amministrazione pubblica efficiente e trasparente, esigente nei confronti dei propri operatori e operatrici, ma garante al tempo stesso di condizioni di lavoro esemplari, deve programmare e valutare politiche attive di parità di genere (direttiva 4/3/2011);

il C.U.G. dura in carica per 4 anni, rinnovabili una sola volta;

di dare atto che non è previsto alcun tipo di compenso, gettone o altro emolumento per la partecipazione ai lavori del Comitato unico di garanzia, salvo eventuali compensi per lo straordinario o rimborsi per missioni o trasferte correlate alle attività istituzionali dei componenti e previamente autorizzati dal Presidente;

di dare atto che nello svolgimento dell'attività prevista dal programma di lavoro le/i componenti del C.U.G. sono considerati in servizio a tutti gli effetti;

di dare atto che il Comitato Pari Opportunità ed il Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing del Comune di Pordenone attualmente in carica continueranno ad operare fino all'insediamento del nuovo organismo;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di delibera sopra riportata;

RICHIAMATO l'art. 48 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali 18 agosto 2000, n. 267, dove sono previste le competenze delle giunte comunali;

VISTO il parere favorevole reso ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali n. 267 del 18.08.2000;

A VOTI UNANIMI previsti dalla Legge

DELIBERA

di approvare integralmente la proposta di deliberazione per l'oggetto indicato in epigrafe, facendola propria ad ogni effetto di legge.

La presente deliberazione, con separata votazione favorevole unanime palese, viene dichiarata immediatamente eseguibile, ricorrendo i termini di urgenza ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. n. 21/2003 come sostituito dall'art. 17, comma 12, della L.R. 17/2004.

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Sindaco

F.to BERGNACH SERGIO

Il Segretario

F.to DE PAOLI Dott.ssa Maria

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata nel sito internet dell'Ente e affissa all'Albo pretorio informatico dal **15/05/2013** e per quindici giorni consecutivi, cioè fino al **29/05/2013** compresi, ai sensi della L.R. n. 21/2003, art. 1, commi 15 e seguenti e successive modifiche ed integrazioni e richiamando in particolare il comma 20bis, aggiunto dalla L.R. n. 17 del 21/10/2010, con riserva di comunicare in calce alla presente eventuali denunce o reclami che dovessero pervenire durante la pubblicazione .

Lì 15/05/2013

Il Responsabile della Pubblicazione

F.to Dott.ssa STEFANIA CALZAVARA

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Si attesta che la presente deliberazione diviene esecutiva, ai sensi ai sensi della L.R. 21/2003 – art. 1 – comma 19, come sostituito dall'art. 17, comma 12, della L.R. 17/2004, in data **13/05/2013**, perchè dichiarata immediatamente eseguibile.

Lì, 15/05/2013

Il Responsabile dell'esecutività

F.to Dott.ssa STEFANIA CALZAVARA

Copia conforme all' copia, in carta libera ad uso amministrativo.

Lì 15/05/2013

Il Responsabile del Procedimento

Dott.ssa STEFANIA CALZAVARA
