CITTA' DI COSENZA

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Deliberazione n. 15 del 16/02/2012

Oggetto:
Linee di indirizzo per la costituzione e il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'anno duemiladodici, il giorno sedici del mese di febbraio, a partire dalle ore 17.30, nella Sala delle riunioni di Giunta del Palazzo Municipale, con l'assistenza del Segretario Generale Francesco GROSSI, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno nelle persone seguenti e alla presenza del Vice Sindaco GENTILE Katya:

		Pres.	Ass.
Katya GENTILE (FF.Sindaco)	*V.Sindaco*	*X*	-
Davide BRUNO	*Asses.*	*X*	-
Alessandra DE ROSA	""	*X*	-
Giuseppe DE ROSE	""	*X*	-
Martina HAUSER	""	-	*X*
Marina MACHI'	""	*X*	-
Rosaria SUCCURRO	""	-	*X*
Luciano VIGNA	""	-	*X*
Carmine VIZZA	""	*X*	-

.

LA GIUNTA

RITENUTA la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le determinazioni della Città;

Letta ed esaminata la proposta di deliberazione (n. 17/2012) che si riporta integralmente:

DIPARTIM. I° DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO

Proponente SCONZA LUCIO (DIRETTORE SETTORE)

PREMESSO CHE:

- gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare (art. 4 d.lgs. n. 165/2001; art. 107 d.lgs. n. 267/2000);
- la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante «*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*», con l'art. 21 (rubricato «*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*»), ha apportato modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*»;
- in particolare l'art. 21 della citata legge n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 (rubricato «*Pari opportunità*») premettendo al comma 1 del detto art. 57 i commi 01, 02, 03, 04, 05 e sostituendo la lettera *d*) del comma 1 ed il comma 2;
- l'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo modificato dal citato art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cosiddetto «Collegato lavoro»), recita testualmente: «Articolo 57 - *Pari opportunità.* - **01.** Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione 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. **02.** Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è 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 è designato dall'amministrazione. **03.** Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce 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. **04.** 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 entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. **05.** 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. **1.** Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: *a*) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera *e*); *b*) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; *c*) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; *d*) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. **2.** Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui

all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.»;

PRESO ATTO CHE in data 4 marzo 2011 è stata emanata la Direttiva statale di cui al comma 04 del novellato art. 57 del d.lgs n. 165/2001;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 225 del 16 settembre 2008, recante all'oggetto: «*Costituzione all'interno dell'Ente del nuovo Comitato per le Pari Opportunità*», con la quale è stato costituito presso questo Comune, *ex* art. 19 - comma 2 - dell'Acc. 14 settembre 2000 (*Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello del 1° aprile 1999*), il nuovo «Comitato per le Pari Opportunità» (CPO), presieduto dall'Assessore *p.t.* alle Pari Opportunità, e così composto:

Rappresentanti Amministrazione Comunale	*Rappresentanti Organizzazioni Sindacali*	
Dott.ssa Molezzi Maria	UIL	Sig.ra Prestileo Carmen Teresa - *titolare* Sig.ra Pupo Tullia - *supplente*
Dott.ssa Mazzuca Alba	CISL	Sig.ra Ciarlo Patrizia - *titolare* Sig.ra Rizzuti Vittoria - *supplente*
Sig.ra Posa Cinzia	CGIL	Sig.ra Cinelli Rossella - *titolare*
Sig.ra De Marchi Adriana	DICCAP	Sig.ra Campagna Rosaria Franca
Sig.ra Veneto Lidia	CSA	Sig.ra Ventimiglia Francesca

PRESO ATTO CHE:

- il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni;
- pertanto **la costituzione del CUG produce**, "***ipso jure***", **la cessazione di ogni attività svolta dai Comitati per le pari opportunità e dai Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing**;
- il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;
- il 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 ***c*)** psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici; ***d*)** 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. n. 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. n. 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. n. 165/2001;

CONSIDERATO che la suddetta Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei

Ministri, recante "*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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)*", pubblicata nella *Gazz. Uff.* 11 giugno 2011, n. 134, al Paragrafo 1 («*Finalità e destinatari*»), ult. periodo, stabilisce che «Le regioni e **gli enti locali adottano, 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 n. 183/2001 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida**.»;

RITENUTO pertanto di dover adottare, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida contenute nella suddetta direttiva statale 4 marzo 2011, le linee di indirizzo necessarie per la costituzione e il funzionamento del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG) del Comune di Cosenza, così come definite nel dispositivo seguente;

PRECISATO che il presente atto non comporta impegni di spesa o diminuzione di entrata e, pertanto, non implica valutazioni di carattere specificamente contabile;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, e successive modificazioni;

si propone alla Giunta comunale di deliberare

per quanto esposto in narrativa, che qui si intende integralmente riportato:

1. Di approvare, nel rispetto dei principi dettati dalle «Linee guida» contenute nella Direttiva statale 4 marzo 2011 (pubblicata nella *Gazz. Uff.* 11 giugno 2011, n. 134), le seguenti

LINEE DI INDIRIZZO

per la costituzione e il funzionamento del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG) del Comune di Cosenza.

Il Comune di Cosenza, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti, costituisce - senza nuovi o maggiori oneri finanziari, ricadenti sul bilancio comunale - un unico CUG che include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale (dirigente e non dirigente).

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi del comma 02 dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, e degli articoli 40 e 43 del citato d.lgs. n. 165 del 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.

È 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 nel regolamento interno del CUG.

Il CUG è nominato - su proposta del Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, che lo presiede - con atto del Segretario Generale all'esito della procedura di interpello interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, da espletarsi a cura del suddetto Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, in conformità della Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "*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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)* ", pubblicata nella *Gazz. Uff.* 11 giugno 2011, n. 134, da intendersi qui integralmente trascritta e a cui si rinvia.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente comunale, senza diritto di voto, appositamente designato dal presidente del CUG.

Il vice presidente del CUG è designato dal presidente del Comitato stesso, e sostituisce il presidente in caso di assenza o impedimento.

L'attività svolta in qualità di componente effettivo e di supplente, nonché di segretario, è considerata attività

di servizio a tutti gli effetti.

Nel Comune di Cosenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art. 57, comma 01, del d.lgs. n. 165 del 2001, così come introdotto dall'art. 21 della legge n. 183 del 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.

Compiti 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.

Compiti 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.

Compiti 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, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG collabora con il Datore di Lavoro 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.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo del Comune di Cosenza 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.

L'Amministrazione comunale fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'Amministrazione consulterà 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.).

L'Amministrazione comunale di Cosenza provvederà a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Il CUG opererà in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva 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.

I/Le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

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. n. 81 del 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 al Sindaco e al Segretario Generale del Comune di Cosenza.

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 del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, ecc..

La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, prevista dall'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, come novellato dalla legge n. 183 del 2010, si realizza anche attraverso il raccordo con «l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata» previsto dal Piano Italia 2020 «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro», dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per le pari opportunità.

Il CUG potrà alimentare l'Osservatorio, costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità, trasmettendo le cd. nuove prassi, in conformità delle indicazioni operative di cui alla sopra citata Direttiva statale 4 marzo 2011.

La collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati, e ciò anche in considerazione del ruolo centrale del/la Consigliere/a nazionale di parità, come delineato dal d.lgs. n. 198 del 2006, modificato dal d.lgs. n. 5 del 2010 (cfr., in particolare, gli articoli 13-15-36-37-38-43-46-48 e le altre norme di legge che specificano le funzioni dei/le Consiglieri/e di parità).

Il CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR - Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

A decorrere dalla costituzione, sarà svolto dal CUG il ruolo che la Direttiva dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, recante «*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*» (pubblicata nella *Gazz. Uff.* 27 luglio 2007, n. 173), attribuisce ai Comitati per le pari opportunità.

2. Di demandare:

- *al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione*: l'attivazione e l'espletamento della procedura di interpello interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. - RSU dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, in conformità della Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (pubblicata nella *Gazz. Uff.* 11 giugno 2011, n. 134), con la quale sono state diffuse le "*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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)", e la successiva formulazione al Segretario Generale della proposta inerente la nomina dei componenti del CUG (effettivi e supplenti) all'esito della suddetta procedura;

- *al Segretario Generale*: la nomina del CUG, presieduto dal Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, su proposta da questo formulata all'esito della suddetta procedura;
- *al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione e al Direttore del 5° Settore*: *Innovazione tecnologica - Fondi comunitari*, in ragione della rispettiva competenza: la realizzazione sul sito web del Comune di Cosenza di un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata.

3. Di disporre che il presente atto venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 e successive modificazioni.

Copia del presente atto sarà trasmessa, a cura del Servizio Archivio, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, a: Sindaco/ Gab.; Assessori; Segretario Generale; Direttori di Dipartimento; Direttori di Settore, di Staff e Datore di Lavoro; Presidente del Collegio dei Revisori; OO. SS. e RSU.

Visto che la stessa è corredata dai pareri richiesti dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, che si riportano integralmente di seguito:

Pareri sulla proposta di deliberazione espressi ai sensi dell'art. 49 c. 1 d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267:

- Parere di REGOLARITA' TECNICA del responsabile del Servizio interessato:
Motivazione:
Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

Il Direttore di Sett./Staff

Cosenza 06/02/2012 F.TO SCONZA LUCIO

RITENUTO che il proposto atto deliberativo sopperisce, in modo adeguato alle circostanze prospettate, alla necessità di provvedere sull'argomento in oggetto;
Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge:

DELIBERA

1. Di approvare, nel rispetto dei principi dettati dalle «Linee guida» contenute nella Direttiva statale 4 marzo 2011 (pubblicata nella *Gazz. Uff.* 11 giugno 2011, n. 134), le seguenti

LINEE DI INDIRIZZO

per la costituzione e il funzionamento del «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (CUG) del Comune di Cosenza.

Il Comune di Cosenza, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti, costituisce - senza nuovi o maggiori oneri finanziari, ricadenti sul bilancio comunale - un unico CUG che include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale (dirigente e non dirigente).

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi del comma 02 dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, e degli articoli 40 e 43 del citato d.lgs. n. 165 del 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.

È 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 nel regolamento interno del CUG.

Il CUG è nominato - su proposta del Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, che lo presiede - con atto del Segretario Generale all'esito della procedura di interpello interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, da espletarsi a cura del suddetto Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, in conformità della Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "*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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)*", pubblicata nella *Gazz. Uff.* 11 giugno 2011, n. 134, da intendersi qui integralmente trascritta e a cui si rinvia.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente comunale, senza diritto di voto, appositamente designato dal presidente del CUG.

Il vice presidente del CUG è designato dal presidente del Comitato stesso, e sostituisce il presidente in caso di assenza o impedimento.

L'attività svolta in qualità di componente effettivo e di supplente, nonché di segretario, è considerata attività di servizio a tutti gli effetti.

Nel Comune di Cosenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art. 57, comma 01, del d.lgs. n. 165 del 2001, così come introdotto dall'art. 21 della legge n. 183 del 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.

Compiti 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.

Compiti 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.

Compiti 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, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG collabora con il Datore di Lavoro 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.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo del Comune di Cosenza 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.

L'Amministrazione comunale fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'Amministrazione consulterà 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.).

L'Amministrazione comunale di Cosenza provvederà a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Il CUG opererà in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva 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.

I/Le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

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. n. 81 del 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 al Sindaco e al Segretario Generale del Comune di Cosenza.

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 del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, ecc..

La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, prevista dall'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, come novellato dalla legge n. 183 del 2010, si realizza anche attraverso il raccordo con «l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata» previsto dal Piano Italia 2020 «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro», dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per le pari opportunità.

Il CUG potrà alimentare l'Osservatorio, costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità, trasmettendo le cd. nuove prassi, in conformità delle indicazioni operative di cui alla sopra citata Direttiva statale 4 marzo 2011.

La collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati, e ciò anche in considerazione del ruolo centrale del/la Consigliere/a nazionale di parità, come delineato dal d.lgs. n. 198 del 2006, modificato dal d.lgs. n. 5 del 2010 (cfr., in particolare, gli articoli 13-15-36-37-38-43-46-48 e le altre norme di legge che specificano le funzioni dei/le Consiglieri/e di parità).

Il CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR - Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

A decorrere dalla costituzione, sarà svolto dal CUG il ruolo che la Direttiva dei Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, recante «*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*» (pubblicata nella *Gazz. Uff.* 27 luglio 2007, n. 173), attribuisce ai Comitati per le pari opportunità.

2. Di demandare:

- *al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione*: l'attivazione e l'espletamento della procedura di interpello interno, rivolto a tutto il personale, e di richiesta formale alle OO. SS. - RSU dei nominativi dei loro rappresentanti e dei supplenti, in conformità della Direttiva statale 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (pubblicata nella *Gazz. Uff.* 11 giugno 2011, n. 134), con la quale sono state diffuse le "*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» (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)*", e la successiva formulazione al Segretario Generale della proposta inerente la nomina dei componenti del CUG (effettivi e supplenti) all'esito della suddetta procedura;
- *al Segretario Generale*: la nomina del CUG, presieduto dal Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione, su proposta da questo formulata all'esito della suddetta procedura;
- *al Direttore del I Dipartimento Amministrativo e del 1° Settore: Personale - Controllo di Gestione e al Direttore del 5° Settore*: *Innovazione tecnologica - Fondi comunitari*, in ragione della rispettiva competenza: la realizzazione sul sito web del Comune di Cosenza di un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata.

3. Di disporre che il presente atto venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune ai

sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 e successive modificazioni.

Copia del presente atto sarà trasmessa, a cura del Servizio Archivio, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, a: Sindaco/ Gab.; Assessori; Segretario Generale; Direttori di Dipartimento; Direttori di Settore, di Staff e Datore di Lavoro; Presidente del Collegio dei Revisori; OO. SS. e RSU.

La presente Deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134/4 del T.u.o.e.l. n.267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.
.

IL VICE SINDACO

F.TO GENTILE Katya

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO Francesco GROSSI

CITTA' DI COSENZA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 17/02/2012 come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

. IL DIRETTORE DEL SETTORE
2 - AFFARI GENERALI
.
F.TO MOLEZZI MARIA

Cosenza 17/02/2012 _____

- ESECUTIVITA' IMMEDIATA -

(ex art. 134, comma 3, del T.u.o.e.l. n.267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.

IL SEGRETARIO GENERALE

Cosenza 17/02/2012 F.TO FRANCESCO GROSSI

_____

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO GENERALE

Cosenza _____ _____