

testo in vigore dal: 24-11-2010

Art. 21.

(Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche)

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 1, comma 1, la lettera c) e' sostituita dalla seguente:

«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 o psichica»;

b) all'articolo 7, il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;

c) all'articolo 57, al comma 1 sono premessi i seguenti:

«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 e' 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 e' 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»;

d) all'articolo 57, comma 1, la lettera d) e' sostituita dalla seguente:

«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»;

e) all'articolo 57, il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«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».

Note all'art. 21:

- Il testo dell'art. 1, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dalla presente legge, e' il seguente:

«Art. 1 (Finalita' ed ambito di applicazione). - 1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'art. 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

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 nonche' l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.».

- Il testo dell'art. 7, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dalla presente legge, e' il seguente:

«Art. 7 (Gestione delle risorse umane). - 1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati e'

causa di responsabilita' amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'art. 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, e' soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'art. 36, comma 3, del presente decreto.

6-bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

6-ter. I regolamenti di cui all'art. 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6.

6-quater. Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter non si applicano ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione, nonche' degli organismi operanti per le finalita' di cui all'art. 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.».

- Il testo dell'art. 57 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dalla presente legge, e' il seguente:

«Art. 57 (Pari opportunita'). - 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 opportunita'", 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 opportunita' 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 opportunita', la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed e' 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 e' 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 parita'. Contribuisce all'ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunita', di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

04. Le modalita' 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 opportunita' 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 responsabilita' 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 opportunita' tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilita', almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunita' 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 modalita' organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attivita' dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunita', per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilita' di bilancio;

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalita' di cui all'art. 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunita', contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.».



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Direttiva

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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

*Alle Amministrazioni di cui all'art. 1,
comma 2 del decreto legislativo 30 marzo
2001, n. 165*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Visti gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica Italiana;

Vista la legge 20 maggio 1970, n.300 – "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

Visto l'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica in data 23 agosto 1988, n. 395 recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo – donna nell'ambito del pubblico impiego;

Visti gli artt. 1, 3, 7, 40, 43 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in particolare gli artt. 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il

103



Presidenza del Consiglio dei Ministri

principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo - donna in materia di occupazione e impiego;

Vista la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni recante disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visto il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visti gli artt. 1, 3, 8, 9, 13 e 14 del decreto legislativo 27 dicembre 2009, n. 150 recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;

Vista la circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante l'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1 *bis*, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche;

Acquisito il parere favorevole della Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 nella seduta del 3 marzo 2011;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 giugno 2008, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pubblica amministrazione e innovazione al Ministro senza portafoglio On. Prof. Renato Brunetta;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 giugno 2008, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pari opportunità al Ministro senza portafoglio On. Dott.ssa Maria Rosaria Carfagna;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

EMANANO LA SEGUENTE DIRETTIVA

Premessa

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*.

L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165; in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

E' circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.

La dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing*.

Allo stato attuale buona parte dell'attenzione sui temi delle pari opportunità e del *mobbing* è stata veicolata nelle amministrazioni pubbliche attraverso lo strumento della contrattazione collettiva che ha previsto i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del *mobbing*.

Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro"), che è intervenuto in tema di pari



Presidenza del Consiglio dei Ministri

opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"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"* (art. 57, comma 01).

La presente direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 04, dell'art. 57, del d.lgs 165/2001, detta linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (d'ora innanzi chiamati CUG).

La novità, costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume -unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione, rende opportuna una illustrazione del contesto normativo ed applicativo sul quale la legge è intervenuta, innovando, razionalizzando e rafforzando competenze e funzioni.

A quasi venti anni dall'introduzione nella Pubblica Amministrazione dei Comitati per le Pari Opportunità è indiscutibilmente positivo, e rispondente anche alle indicazioni dell'Unione Europea, l'aver previsto organismi paritetici che, come strumenti delle stesse amministrazioni nell'ambito delle quali operano, svolgono un compito importante: contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni.

4 093



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Sebbene di più recente costituzione, anche l'esperienza dei Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* è stata sicuramente positiva, in quanto ha introdotto nella Pubblica Amministrazione una sensibilizzazione al tema del benessere lavorativo e l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici.

Appare quindi in linea con i tempi la previsione dell'articolo 21, comma 4, della legge 183/2010, che ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.

Si viene così ad eliminare la proliferazione di comitati, affidando tutte le competenze ad un unico organismo che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza. In questo modo i CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni.

L'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010) è in linea, inoltre, con il quadro delineato dal d.lgs. 150/2009, che ha inteso attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

prevedendo la promozione delle pari opportunità come uno strumento chiave per realizzare tale riforma.

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

Perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

1. Finalità e destinatari

In attuazione del dettato normativo, la presente direttiva contiene linee guida per il funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che, nelle amministrazioni pubbliche, di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, sostituiscono -unificandoli - i "Comitati per le Pari Opportunità" e i "Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*", previsti della contrattazione collettiva Nazionale.

Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni in indirizzo devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Le amministrazioni in cui operi personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 165/2001, possono conformarsi alle presenti linee guida in un'ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale costituendo CUG unici, sia nel senso di unificazione tra comitati (Pari Opportunità e *Mobbing*), sia nel senso di non duplicazione per aree funzionali e dirigenza.

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 183/2001 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida.

2. Il contesto di riferimento

I Comitati per le Pari Opportunità sono stati costituiti nella Pubblica Amministrazione attraverso la contrattazione collettiva, in attuazione dell'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395 (*"in sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego"*). Per effetto della stessa contrattazione collettiva, le *"misure per favorire pari opportunità nel lavoro"* sono entrate a far parte delle materie oggetto di contrattazione integrativa (ad es. i contratti collettivi degli enti pubblici non economici, regioni e autonomie locali, ministeri).

Con la tornata contrattuale del 2002 è stata prevista l'introduzione dei Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

La moltiplicazione dei comitati anche all'interno di una stessa amministrazione ha causato, negli anni, una frammentazione delle competenze in quanto al CPO erano attribuite quelle relative al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, e ai Comitati *antimobbing* erano attribuite competenze relative alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

La composizione dei due comitati (CPO e Comitato sul fenomeno del *mobbing*) - che il CUG assorbe e unifica - era del tutto simile, con analogie che si ritrovavano anche in molti tra le disposizioni dei regolamenti di funzionamento adottati: riunioni periodiche mensili, modalità di svolgimento dei lavori mediante attività in sottocomitati, relazioni annuali ecc.

3. Il Comitato Unico di Garanzia

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



Presidenza del Consiglio dei Ministri

- 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 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.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

3.1 MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

3.1.1. Costituzione e durata del mandato

Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010).

Le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse.

Come più volte richiamato, 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.

Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).

Nelle amministrazioni in cui coesista personale in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3 del d.lgs 165/2001, e personale contrattualizzato, è auspicabile la creazione di CUG unici nei quali siano rappresentate entrambe le componenti.

Le Università, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG, ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010.

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.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

3.1.2. Criteri di Composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

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

Si auspica, ove possibile, che i/le componenti provengano dalle diverse aree geografiche e funzionali.

E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei CUG.

3.1.3 Nomina

Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti.

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. In caso di pari ordinazione di dirigenti tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane, il CUG è nominato d'intesa tra i pari ordinati.

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.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, l'amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai *curricula* degli/delle interessati/e, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione stessa. A regime, e, ove possibile anche in sede di prima costituzione del CUG, con riguardo alla quota di rappresentanti dell'amministrazione, i *curricula* potranno pervenire all'amministrazione a seguito di una procedura trasparente di interpellato 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 il/la Presidente precedentemente nominato/a.

Resta salva la possibilità, per le amministrazioni in cui è consolidata la prassi dell'elezione dei/delle componenti, di nominare gli stessi attraverso tale procedura.

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

L'articolo 57, comma 05, del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, prevede che *"la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi"*.

12



Presidenza del Consiglio dei Ministri

3.2 Compiti

Nell'amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* oltre a quelle indicate nella norma citata.

A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

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

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

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

E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).

Ciascuna amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito *web* un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, si richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).

In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

3.3 Relazioni

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

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

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

3.4 Regolamento interno

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

16



Presidenza del Consiglio dei Ministri

4 Collaborazione con altri organismi

4.1 Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro

La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, prevista dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, (come novellato dalla legge 183/2010), 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.

L'Osservatorio, costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità, la cui attività attiene sia al lavoro privato sia a quello pubblico, detiene una raccolta organica e aggiornata dei contratti collettivi (nazionali e decentrati), degli Accordi- anche informali - e delle prassi più interessanti sviluppate a livello territoriale e aziendale finalizzati sia ad incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e ad incoraggiare, sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, la flessibilità degli orari per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Osservatorio, presso il quale è altresì presente una Banca dati sulle sentenze nazionali e comunitarie in materia antidiscriminatoria, è costantemente implementato grazie ad un'azione congiunta e coordinata di tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro. I CUG potranno alimentare l'Osservatorio trasmettendo le cd. *nuove prassi*.

4.2 La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità

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



Presidenza del Consiglio dei Ministri

delineato dal d.lgs.198/2006, modificato dal d.lgs. 5/2010 (si vedano, in particolare gli artt. 13-15-36-37-38-43-46-48 e le altre norme di legge che specificano le funzioni dei/le Consiglieri/e di parità).

Ogni ulteriore indicazione operativa in merito alla collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità sarà oggetto dell'attività del Gruppo di lavoro, di cui al punto 6 delle presenti linee guida, al quale il/la Consigliere/a nazionale di parità partecipa.

Per rendere agevole lo scambio di informazioni tra i CUG e l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità:

- a) verrà predisposta "una scheda tipo", pubblicata sui siti internet del/la Consigliere/a nazionale di parità, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità, da compilarsi per la trasmissione della documentazione che, prima della pubblicazione nell'Osservatorio, verrà sottoposta all'esame e successiva validazione da parte del/la Consigliere/a nazionale di parità;
- b) verrà indicato un indirizzo di posta elettronica dedicato cui trasmettere la documentazione;
- c) verranno individuate modalità per la realizzazione di attività inerenti ai più recenti provvedimenti in materia di politiche attive del mercato del lavoro.

Ogni ulteriore informazione in ordine alla trasmissione delle "nuove prassi" sarà pubblicata sui siti internet del/la Consigliere/a nazionale di parità - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità.

Nell'ambito delle presenti linee guida, i/le Consiglieri/e di parità territorialmente competenti e i CUG potranno valutare l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica volti a definire, concordemente e su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi e assicurare una collaborazione strutturale per sviluppare politiche attive e promozione delle pari opportunità mirate alla implementazione dell'Osservatorio interministeriale di cui al punto 4.1 delle presenti linee guida.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

4.3 L'UNAR

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.

[Handwritten signature]



Presidenza del Consiglio dei Ministri

4.4 Gli OIV

Il CUG opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, 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.

5. La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità- 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

A decorrere dalla costituzione, sarà svolto dai CUG il ruolo che la direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 27 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” attribuisce ai Comitati per le Pari Opportunità.

Restano fermi gli impegni previsti dalla citata direttiva per le amministrazioni.

In particolare, i responsabili del personale per la stesura della relazione annuale prevista dalla suddetta direttiva, che richiede la compilazione del format predisposto dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, si dovranno avvalere del CUG. Ogni anno il format è reso disponibile nei siti dei due Dipartimenti. Tale relazione deve essere firmata dal responsabile del personale e dal Presidente del CUG, così come previsto dalla direttiva.

6. Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità - opera un Gruppo di lavoro, in collaborazione con il/la



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Consigliere/a nazionale di parità, per il monitoraggio e supporto alla prima fase di avvio dell'attività dei CUG. Il recapito al quale far pervenire richieste di chiarimenti e quesiti sarà pubblicato sui siti internet dei due Dipartimenti.

7. Disposizioni finali

Le presenti linee guida, al termine del primo biennio dall'entrata in vigore della legge 183/2010, potranno essere sottoposte a revisione a cura dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, anche al fine di apportare adeguati correttivi in relazione alle criticità emerse a seguito delle segnalazioni delle amministrazioni destinatarie.

Roma, - 4 MAR. 2011

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione
e l'Innovazione

On. Prof. Renato Brunetta

Il Ministro per le Pari Opportunità

On. Dott.ssa Mara Carfagna



COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

L'anno 2011 il giorno **VENTICINQUE** del mese di **OTTOBRE**
alle ore 14.30 nella residenza Comunale.

Convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale di questo Comune si è riunita sotto la presidenza del Sindaco signor **Stefano Cimatti** e nelle persone dei signori Assessori:

		PRESENTE
<i>Carlo Ferraro</i>	<i>Vice Sindaco</i>	<u>NO</u>
<i>Dario Bernardi</i>	<i>Assessore</i>	<u>SI</u>
<i>Dino Boesso</i>	<i>Assessore</i>	<u>SI</u>
<i>Lorenza Breda</i>	<i>Assessore</i>	<u>SI</u>
<i>Alessandro Fabris</i>	<i>Assessore</i>	<u>SI</u>
<i>Rosanna Filippin</i>	<i>Assessore</i>	<u>SI</u>
<i>Annalisa Toniolo</i>	<i>Assessore</i>	<u>SI</u>
<i>Andrea Zonta</i>	<i>Assessore</i>	<u>SI</u>

con l'assistenza del Segretario Generale dott. Antonello Accadia

PARERI

AREA SERVIZI DI STAFF PARERE FAVOREVOLE PER LA REGOLARITA' TECNICA AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. N. 267/2000 (Firma) <u><i>Accadia</i></u> _____ Data _____
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO PARERE FAVOREVOLE PER LA REGOLARITA' CONTABILE AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. N. 267/2000 (Firma) _____ Data _____
SEGRETARIO GENERALE PARERE FAVOREVOLE PER LA LEGITTIMITA' AI SENSI ART. 35 - 7° COMMA STATUTO COMUNALE (Firma) <u><i>Accadia</i></u> _____ Data 25 OTT 2011

Accertata l'acquisizione dei pareri e riconosciuta legale l'adunanza

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 57 del D.Lgs. 31.03.2001, n. 165, come modificato dall'art. 21, L. 04.11.2010, n. 183, stabilisce che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno 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;

- tale Comitato 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.

Visto che in materia è stata adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità la Direttiva del 04.03.2011 "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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)", la quale disciplina puntualmente i compiti propositivi, consultivi e di verifica; i criteri di composizione e di nomina; le relazioni con altri organi interni ed esterni all'Ente;

Considerata la piena condivisione delle finalità della norma, ovvero l'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;

Ritenuto di esprimere indirizzi al Segretario Generale - Dirigente del Servizio Personale - per la successiva nomina con proprio provvedimento dei rappresentanti dell'Amministrazione nel Comitato;

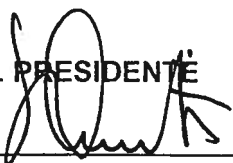
Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di costituire il Comitato Unico di Garanzia, ai sensi l'art. 57 del D.Lgs. 31.03.2001, n. 165 e delle Linee guida adottate con Direttiva del 04.03.2011 dei Ministeri della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità;
2. di dare atto che i compiti propositivi, consultivi e di verifica; i criteri di composizione e di nomina; le relazioni con altri organi interni ed esterni all'Ente sono quelli puntualmente individuati dalla Direttiva;
3. che in linea con quanto sopra espresso, il Segretario Generale - Dirigente del Servizio Personale - provveda alla successiva nomina con proprio provvedimento dei rappresentanti dell'Amministrazione nel Comitato, esprimendo i seguenti indirizzi:
 - a. che i soggetti siano rappresentativi di tutto il personale (dirigente e non dirigente) appartenente all'Amministrazione, individuando inoltre un pari numero di rappresentanti supplenti, curando di perseguire nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
 - b. che le nomine siano effettuate previa procedura di interpello, trasparente e pubblica, di tutto il personale dipendente, volta a raccogliere le candidature volontarie.
 - c. che siano chiamate a designare i propri rappresentanti all'interno del Comitato le organizzazioni maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, intendendosi come tali, in mancanza di una specifica definizione normativa, le organizzazioni sindacali alle quali il personale dipendente abbia rilasciato delega ai sensi dell'art. 12bis del CCNL 06.07.1995;
4. di stabilire che, nelle materie rientranti nell'ambito delle relazioni sindacali, sia inviata informazione al Comitato ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza, quali ad esempio flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni economiche ed altro.
5. di dare atto che i pareri di cui al D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dallo Statuto Comunale, risultano espressi nel frontespizio della presente deliberazione;
6. di dichiarare, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lvo 18.8.2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Io sottoscritto Segretario Comunale dispongo che copia del presente verbale venga pubblicato all'albo pretorio di questo Comune da oggi per 15 giorni consecutivi.

Bassano del Grappa, li - 2 NOV. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE

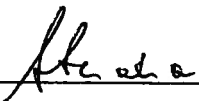


DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs.vo 18 agosto 2000, n. 267.

Bassano del Grappa, li 14 NOV 2011

IL SEGRETARIO GENERALE



Rimesso copia alla Ragioneria
PASSI ACQUATI

PERSONALE



COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE D. LGS. 198/2006
"CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A
NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005 N. 246"

L'anno 2012 il giorno VENTI del mese di MARZO
alle ore 14.30 nella residenza Comunale.

Convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale di questo Comune si è riunita sotto la presidenza del Sindaco signor **Stefano Cimatti** e nelle persone dei signori Assessori:

PRESENTE		
Carlo Ferraro	Vice Sindaco	<u>SI</u>
Dario Bernardi	Assessore	<u>SI</u>
Dino Boesso	Assessore	<u>SI</u>
Lorenza Breda	Assessore	<u>NO</u>
Alessandro Fabris	Assessore	<u>SI</u>
Rosanna Filippin	Assessore	<u>NO</u>
Annalisa Toniolo	Assessore	<u>SI</u>
Andrea Zonta	Assessore	<u>SI</u>

con l'assistenza del Segretario Generale dott. Antonello Accadia

PARERI

AREA SERVIZI DI STAFF

PARERE FAVOREVOLE PER LA REGOLARITA' TECNICA AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. N. 267/2000

(dr. Antonello Accadia) *Accadia* data _____

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

PARERE FAVOREVOLE PER LA REGOLARITA' CONTABILE AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. N. 267/2000

(Firma) _____ data _____

SEGRETARIO GENERALE

PARERE FAVOREVOLE PER LA LEGITTIMITA' AI SENSI ART. 35 - 7° COMMA STATUTO COMUNALE

(Firma) dott. A. Accadia data 20 MARZO 2012

Accertata l'acquisizione dei pareri e riconosciuta legale l'adunanza

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto che, in attuazione della L. 4/11/2010 n. 183, con Deliberazione di Giunta Comunale di questo Ente n. 304 del 25/10/2011 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Bassano del Grappa, di cui è in corso il procedimento di nomina di parte dei componenti;

Dato atto che, nelle more della piena assunzione delle funzioni da parte del Comitato, l'Amministrazione ritiene comunque opportuno e necessario procedere alla definizione di un Piano di azioni positive, che possa costituire un dato di partenza e punto di riferimento per i lavori del Comitato stesso, sia in termini di analisi della situazione esistente, che in prospettiva di ulteriori interventi positivi nella materia delle pari opportunità;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2012/2014, predisposto dal Segretario Generale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Con voti favorevoli unanimi espressi mediante votazione palese;

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014" redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";
3. di inviare copia del presente atto al Comitato Unico di Garanzia, nel momento dell'effettivo avvio delle sue attività in seguito alla nomina formale dei suoi componenti, nonché alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
4. di dare atto che il Piano deve considerarsi un dato di partenza e punto di riferimento per i lavori del Comitato stesso, sia in termini di analisi della situazione esistente, che in prospettiva di ulteriori interventi positivi nella materia delle pari opportunità, e che sarà suscettibile di modifiche e integrazioni, in funzione degli apporti che dovessero pervenire dal Comitato;
5. di stabilire, entro 12 mesi dalla presente deliberazione, un momento di verifica e monitoraggio del Piano, anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dal Comitato Unico di Garanzia e dalla Consigliera di Parità;
6. di incaricare il Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/1999.
7. di dare atto che i pareri di cui al D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dallo Statuto Comunale, risultano espressi nel frontespizio della presente deliberazione;
8. di dichiarare, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lvo 18.8.2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

[Signature]

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Io sottoscritto Segretario Comunale dispongo che copia del presente verbale venga pubblicato all'albo pretorio di questo Comune da oggi per 15 giorni consecutivi.

Bassano del Grappa, li 27 MAR 2012

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva a mente del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs.vo 18 agosto 2000, n. 267.

Bassano del Grappa, li 2 APR 2012

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

~~Admessa copia alla Segreteria
2012 MAR 27~~

STAFF



S FACCIATÈ
G.C. 70 20-03-2011
Mant
M. d. v.

CITTA' DI BASSANO DEL GRAPPA
Medaglia d'Oro al Valor Militare
PROVINCIA DI VICENZA



Piano Azioni Positive (P.A.P.) 2012/2014

ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246"

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà perseguito dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- **Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

- **Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

- **Azione 4.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, sentite le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

- **Azione 6.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nel suo complesso un equilibrio nella rappresentanza dei generi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente (dati al 31/12/2011):

donne	uomini	totale	% donne	% uomini
133	171	304	44	56

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

donne	uomini	totale	% donne	% uomini
2	3	5	40	60

Dipendenti nominati responsabili di Posizioni Organizzative

donne	uomini	totale	% donne	% uomini
10	10	20	50	50

Dipendenti con funzioni di responsabilità:

donne	uomini	totale	% donne	% uomini
50	63	113	44	56

Si prende atto, tendenzialmente dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel servizio tecnico manutentivo composto prevalentemente da uomini.

Per contro, ciò è compensato dalla forte presenza femminile nei servizi amministrativi.

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Vicenza ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Bassano del Grappa. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI
GARANZIA DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI BASSANO DEL
GRAPPA**

Art. 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito Comitato) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Amministrazione Comunale di Bassano del Grappa, istituito con **D.G.C.n.304 del 25.10.2011** ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011).

Art. 2

Composizione e sede

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (di seguito Comitato) è composto:

- da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Comitato ha sede presso **la sede comunale**.

Art. 3

Durata in carica

Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

Art.4

Compiti del Presidente

Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti, e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione.

Art. 5

Convocazioni

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno **sei volte l'anno**.

Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno il **cinquanta per cento** dei suoi componenti.

La convocazione ordinaria (prima e seconda seduta) viene effettuata via e-mail almeno **dieci** giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno **cinque** giorni, prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Art. 6

Deliberazioni

Il Comitato può validamente deliberare in prima seduta quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto, mentre in seconda seduta con qualsiasi numero.

Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti. In

caso di parità prevale il voto del Presidente.

I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al Componente supplente.

Le funzioni di Segretario sono svolte da un componente del comitato nominato a maggioranza.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario.

I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.

I verbali delle sedute vengono inviati, a cura del Segretario, anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

Le deliberazioni approvate sono inoltrate *al Segretario Comunale* per le successive valutazioni dell'Amministrazione.

Il Comitato può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte; la delibera verrà tempestivamente comunicata all'Amministrazione.

Art. 7

Dimissioni dei componenti

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà anche comunicazione all'Amministrazione per consentirne la sostituzione.

Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e all'Amministrazione.

Art. 8

Commissioni e gruppi di lavoro

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro

Il Comitato può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o

dei Componenti, di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto .

Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze del Comitato stesso. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

Art. 9

Compiti del Comitato

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità

Art.10

Relazione annuale

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione 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 :

- 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”*;
- dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'Amministrazione

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Amministrazione.

Art.11

Rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione.....

I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

Il Comitato provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito WEB dell'Amministrazione

Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Il Comitato mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

Art. 12

Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196.

Art. 13

Validità e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

Il Regolamento e le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti del Comitato.

Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale dell'Amministrazione ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.



CITTÀ DI BASSANO DEL GRAPPA

Via Matteotti, 39 - 36061 Bassano del Grappa

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA' LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI RELAZIONE ANNUALE – ANNO 2012

PREMESSA

Il punto 3.3 della direttiva "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 (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" prevede che il CUG rediga, 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 del d. lgs. 81/2009;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

L'ATTIVITA'

Il CUG è stato nominato con Det.Dir.n.1345 del 18.09.2012 ed il personale è stato informato della costituzione dello stesso il 26.10.2012.

Nel corso del 2012 si sono svolte due sedute:

- il 12.11.2012, in cui si è proceduto alla nomina del segretario e supplenti e ad un'ipotesi di programmazione;
- il 18.12.2012, in cui si è proceduto alla discussione del regolamento. Quanto agli aspetti sostanziali, il Comitato ha inteso procedere preliminarmente ad un'analisi di tipo quantitativo - mediante somministrazione di un questionario - del contesto organizzativo del Comune di Bassano e della consistenza del personale dipendente sulla base dei primi dati resi disponibili dall'Ufficio Personale; quindi alla discussione sull'applicabilità del questionario di clima predisposto precedentemente in collaborazione con l'università Bocconi.

La Presidente Federica Bonato