



COMUNE DI POVEGLIANO VERONESE

PROVINCIA DI VERONA

ORIGINALE

Numero 5

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG). INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

L'anno **duemilaquindici** addì **tredecim** del mese di **gennaio**, alle ore **10:30** convocata in seguito di regolari inviti, si è riunita la Giunta Comunale nella sala adunanze:

BIGON ANNA-MARIA	SINDACO	Presente
MILANESE GIANFRANCO	VICESINDACO	Presente
ZUCCHER VALENTINA	ASSESSORE	Presente
PERETTI LAURA	ASSESSORE	Presente
CAROZZI MARCO	ASSESSORE	Presente

Partecipa all'adunanza con funzioni di Segretario verbalizzante la dott.ssa VOTANO ELEONORA.

Constatato legale il numero degli intervenuti il/la Sig.ra BIGON ANNA-MARIA in qualità di SINDACO assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato, il cui testo è riportato nei fogli allegati.

OGGETTO: ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG). INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale senza modificazioni;

Visti gli allegati pareri favorevoli resi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile del provvedimento in adozione;

Richiamato l'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Richiamati altresì agli artt. 107 e 109, secondo comma, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole unanime palese,

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Successivamente la Giunta Comunale, con separata e favorevole votazione unanime

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Al termine della votazione il Sindaco si assenta.

COMUNE DI POVEGLIANO VERONESE
Provincia di Verona

SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI
SERVIZIO SEGRETERIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG). INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.

Premesso che l'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 istituendo i "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)";

Richiamata la Direttiva 04 marzo 2011, sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, ad oggetto: "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)";

Considerato che:

- in particolare le Pubbliche Amministrazioni erano chiamate, entro il 23.03.2011 (centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010), senza nuovi o maggiori oneri per la finanzia pubblica, a costituire il C.U.G. (punto 3.1.1. della Direttiva) anche in forma associata per le amministrazioni di minor dimensione, che sia rappresentativo di tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale;
- ai sensi del punto 3.1.3. della Direttiva il C.U.G. è nominato con atto del Dirigente preposto al vertice dell'amministrazione;
- il predetto Comitato 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, tra i quali viene designato il Presidente;

Dato atto che, per agevolare il compito dei neo istituiti Comitati Unici di Garanzia, i Dipartimenti della Funzione Pubblica e Pari Opportunità, in collaborazione con la Consigliera nazionale di parità, attraverso il Gruppo di monitoraggio e supporto, forniscono supporto alle amministrazioni nella prima fase di avvio dei Comitati;

Richiamato un recente parere del suddetto Gruppo per il Monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei C.U.G.:

"In merito alla segnalazione della mancata disponibilità da parte dei dipendenti dell'amministrazione comunale a candidarsi quali componenti del CUG, nonché alla mancata

risposta delle OO.SS. legittimate a tal fine, all'invito loro rivolto di designare propri rappresentanti nel nuovo organismo di garanzia, si rappresenta quanto segue.

L'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, stabilisce che (...omissis....)

I contenuti della norma fanno ritenere che la costituzione dei CUG sia da considerare un obbligo per le amministrazioni. Pertanto, in mancanza di risposte all'interpello interno, finalizzato all'individuazione dei potenziali componenti del CUG, sarà compito del dirigente responsabile della gestione del personale individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo. **Il dipendente così nominato non potrà declinare l'incarico, che deve ritenersi, proprio in considerazione del tenore della norma sopra riportata, da comprendere tra quelli propri dell'ufficio.**

I peculiari compiti del CUG e la necessità che tra i suoi componenti vi siano soggetti motivati, fa di certo ritenere opportuno che in presenza di serie e fondate motivazioni il dipendente indicato, qualora manifesti il proprio dissenso per la nomina, possa essere sostituito con altro, che non manifesti analogo esplicito dissenso a ricoprire tale ruolo. Proprio le osservazioni da ultimo svolte, e cioè la necessità che al CUG partecipino dipendenti e dirigenti particolarmente sensibili ed interessati alle tematiche di competenza del nuovo organismo, fa ritenere opportuno che a fronte di un primo interpello, andato deserto, si proceda ad un secondo interpello accompagnato da un'adeguata diffusione dell'importanza dell'organismo ed eventualmente da un **abbassamento dei requisiti richiesti, enfatizzando più che le pregresse esperienze nel settore (che in concreto potrebbero mancare) la motivazione personale al perseguimento delle finalità proprie dei Comitati Unici di Garanzia.**

Anche le OO.SS. legittimate ai sensi della norma a nominare propri rappresentanti dovranno essere più volte sollecitate alla nomina di propri rappresentanti. Si ricorda, tuttavia, che nelle linee guida si legge al punto 3.1.1., che **"Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti"**. Ratio della disposizione è prevedere che l'inerzia di alcune delle OO.SS. non produca l'effetto di bloccare la costituzione del CUG ovvero di limitarne la consistenza numerica fino a ridurre concretamente l'operatività (si pensi per esempio all'ipotesi in cui una sola OO.SS. nomini il proprio rappresentante). Pertanto, si ritiene che la pariteticità è assicurata quando, alle OO.SS. legittimate, sia stata data la possibilità di nominare i propri rappresentanti anche se tale possibilità non sia stata in concreto esercitata.

Applicando tali principi sarà sufficiente per una regolare costituzione del CUG la nomina dei rappresentanti dell'amministrazione (che come detto dovranno essere nominati individuandoli anche qualora non abbiano dato la propria disponibilità) e di alcuni dei rappresentanti delle OO.SS. Legittimate.

Qualora all'esito di tali ulteriori consultazioni non risulti possibile nominare il nuovo organismo di garanzia (qualora cioè nessuna delle OO.SS. legittimate nomini propri rappresentanti in seno al nuovo CUG), si potrà procedere all'associazione con altre Amministrazioni come prescritto al punto 3.1.1 delle linee guida ("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") al fine di raggiungere comunque il risultato finale della costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

(....omissis....)

Tale nuovo organismo dovrà essere comunque costituito, potendosi in caso contrario ravvisare la violazione di norme primarie con conseguente responsabilità in capo al dirigente incaricato della gestione del personale."

Ritenuto di istituire il CUG, nel rispetto della sopracitata normativa, integrando a tal fine il regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi con la seguente disposizione:

"Art. 42/bis - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. E' istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le relative competenze, il Comitato per le Pari opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

2. Il Comitato unico è composto 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 Comitato, che rimane in carica per quattro anni, è nominato dal Segretario Comunale il quale ne designa anche il Presidente. Gli incarichi possono essere rinnovati 1 sola volta.

3. Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere oltre ai requisiti di seguito indicati (richiesti peraltro anche per gli altri componenti), anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale:

- 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.

4. Tenuto conto della necessità che al CUG partecipino soprattutto dipendenti particolarmente sensibili ed interessati alle tematiche di competenza del nuovo organismo, ed in considerazione delle piccole dimensioni del Comune di Povegliano Veronese, in mancanza di pregresse esperienze nel settore, sarà dato rilievo alla motivazione personale dei dipendenti al perseguimento delle finalità proprie dei Comitati Unici di Garanzia.

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

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

7. Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale dell'ente, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che possono essere sinteticamente riassunti:

a) *Compiti propositivi:*

- 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 di appartenenza;

b) *Compiti consultivi:*

- 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 competenza;

c) *Compiti di verifica:*

- 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 organizzativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

8. Il Comitato unico relaziona entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza (Sindaco e Segretario Comunale) sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale 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, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

9. Il CUG dispone del supporto tecnico logistico dell'Amministrazione. In sede di contrattazione decentrata sono determinati i permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività da parte dei componenti del Comitato, nonché le risorse necessarie al funzionamento del medesimo.

10. Il CUG potrà essere costituito anche in forma associata con altri Comuni, secondo modalità da definirsi in convenzione”.

Richiamati:

- la legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”.
- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;
- il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”.
- la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 288 dell'11 dicembre 2012.

Dato atto che, in tema di pari opportunità, la normativa appena richiamata stabilisce ulteriori adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche tra cui in particolare l'adozione del piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la pari opportunità tra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000;

Dato, altresì, atto che in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali delle azioni positive, si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, ovvero non si possono effettuare assunzioni (art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000);

Richiamata la direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema, prescrivendo, tra l'altro, la redazione, entro il 20 febbraio di ogni anno, di una relazione di sintesi delle azioni per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso;

Richiamato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il quale prevede:

“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); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5; (lettera così modificata dall'art. 5, comma 1, lettera a), legge n. 215 del 2012)omissis....

1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità procedente propone,

entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi”.

Preso atto dei pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, favorevoli, espressi ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come sostituito dall'articolo 3, comma 1, lettera b), della Legge n. 213 del 7.12.2012, allegati al presente provvedimento quale parte integrante;

Richiamato il *Regolamento degli uffici e dei servizi*, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 22 marzo 2000, esecutiva ai sensi di legge, e successive modifiche ed integrazioni;

Richiamato il *Regolamento comunale di contabilità*, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 4 giugno 2003, esecutiva ai sensi di legge;

Richiamato l'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e l'art. 52 del vigente “Regolamento degli uffici e dei servizi”;

Su proposta dell'assessore alle Politiche Sociali, signora Peretti Laura;

DELIBERA

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di istituire presso il Comune di Povegliano Veronese il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), ai sensi della normativa in premessa richiamata;
- 3) Di approvare la seguente disposizione, ad integrazione del regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi:
“Art. 42//bis - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
 - 1.** *E' istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le relative competenze, il Comitato per le Pari opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.*
 - 2.** *Il Comitato unico è composto 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 Comitato, che rimane in carica per quattro anni, è nominato dal Segretario Comunale il quale ne designa anche il Presidente. Gli incarichi possono essere rinnovati 1 sola volta.*
 - 3.** *Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere oltre ai requisiti di seguito indicati (richiesti peraltro anche per gli altri componenti), anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale:*
 - *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.
- 4.** Tenuto conto della necessità che al CUG partecipino soprattutto dipendenti particolarmente sensibili ed interessati alle tematiche di competenza del nuovo organismo, ed in considerazione delle piccole dimensioni del Comune di Povegliano Veronese, in mancanza di pregresse esperienze nel settore, sarà dato rilievo alla motivazione personale dei dipendenti al perseguimento delle finalità proprie dei Comitati Unici di Garanzia.
- 5.** Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.
- 6.** Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
- 7.** Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale dell'ente, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che possono essere sinteticamente riassunti:
- a) **Compiti propositivi:**
- 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 di appartenenza;
- b) **Compiti consultivi:**
- 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 competenza;
- c) **Compiti di verifica:**
- 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 organizzativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- 8.** Il Comitato unico relaziona entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza (Sindaco e Segretario Comunale) sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale 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, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 9.** Il CUG dispone del supporto tecnico logistico dell'Amministrazione. In sede di contrattazione decentrata sono determinati i permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività da parte da parte dei componenti del Comitato, nonché le risorse necessarie al funzionamento del medesimo..

10. Il CUG potrà essere costituito anche in forma associata con altri Comuni, secondo modalità da definirsi in convenzione”.

- 4) Di demandare al Segretario Comunale ogni adempimento conseguente a quanto disposto nel presente atto, ed in particolare ogni provvedimento necessario alla nomina del C.U.G., ricordando che, ai sensi dell'art. 57, comma 5, del D.lg.165/2011, come novellato dall'art. 21 della L.183/2010 *la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale da valutare anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi;*
- 5) Di comunicare il presente provvedimento al Responsabile del Servizio Finanziario ed al Responsabile del Servizio Sociale, per gli adempimenti conseguenti;
- 6) Di comunicare l'adozione del presente provvedimento ai capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'albo, ai sensi dell'articolo 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 8, ultimo comma, del “Regolamento del Consiglio Comunale”, approvato con deliberazione n. 56 del 13.10.1997, esecutiva ai sensi di legge;
- 7) Di dare atto che il presente provvedimento diventa esecutivo dopo dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del Decreto Legislativo n. 267/2000.

PARERI EX ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG). INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata, si esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica del provvedimento che s'intende adottare essendo state eseguite tutte le procedure di legge previste per la fattispecie.

Ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990, dell'art. 6 del D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento comunale, non ci sono, alla data odierna, situazioni di conflitto di interessi, che possano incidere sul presente provvedimento.

Povegliano Veronese, 13 gennaio 2015

**IL SEGRETARIO COMUNALE
(Votano dott.ssa Eleonora)**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata, si esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità contabile del provvedimento che s'intende adottare essendo state eseguite tutte le procedure di legge previste per la fattispecie.

Ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990, dell'art. 6 del D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento comunale, non ci sono, alla data odierna, situazioni di conflitto di interessi, che possano incidere sul presente provvedimento.

Povegliano Veronese, 13 gennaio 2015

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(Rossetto dott. Paolo)**

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
BIGON ANNA-MARIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
VOTANO ELEONORA

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per la durata di 15 giorni da oggi e in pari data viene comunicata ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'articolo 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

Povegliano Veronese, lì _____

IL MESSO COMUNALE

PER IL RESPONSABILE SETTORE AFFARI GENERALI
VOTANO ELEONORA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____ per decorrenza dei termini, ai sensi dell'articolo 134, terzo comma, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Povegliano Veronese, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
VOTANO ELEONORA
