



**COMUNE DI AVETRANA**  
Provincia di Taranto

**COPIA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

N. <b>8</b> del Registro	Comitato di Ente per le Pari Opportunità <b>OGGETTO:</b> Uomo-Donna. Approvazione Regolamento.
<b>Data 03.01.2013</b>	

L'anno **DUEMILATREDICI** addì **TRE** del mese di **GENNAIO** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con apposito avviso, la Giunta Municipale si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Avv. Mario De Marco e nelle persone dei Signori seguenti:

COGNOME	NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
<b>1) DE MARCO</b>	Mario	Presidente	X	
<b>2) SCARCIGLIA</b>	Alessandro	Assessore	X	
<b>3) MINO'</b>	Antonio	Assessore		X
<b>4) PETARRA</b>	Daniele	Assessore	X	
<b>5) TARANTINO</b>	Enzo	Assessore		X

con l'assistenza del Segretario dott. Marilena CAVALLO.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato:

**LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO** che la legge 4 novembre 2010, n.183" Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. ha sostituito l'art. 1 comma 1 lettera c) del dlgs 165/2001 e l'art. articolo 7, il comma 1 nel senso che:

*“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”;*

-Ancora, all' articolo 57, al comma 1 sono premessi i seguenti punti:

**01.** *Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*

**02.** *Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.*

**03.** *Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.*

**04.** *Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.* **05.** *La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi»;*

- infine all' articolo 57, comma 1, la lettera d) è 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;*

- l' articolo 57, il comma 2 è 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.*

**CONSIDERATO** l'obbligo di istituire il C.U.G per i fini di cui sopra e per l'attuazione del piano triennale delle azioni positive atteso che in caso di mancato adempimento: si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001: **NON SI POSSONO EFFETTUARE ASSUNZIONI** (art. 7, comma 5 - ultimo periodo - del D.Lgs. n. 196/2000);

**CHE** è propedeutica la regolamentazione per il suo funzionamento;

**VISTO** il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e servizi approvato con delibera di G.C. n.173/2000;

**RITENUTO**, al riguardo, di dover stabilire delle regole di cui al dispositivo seguente, dirette ad assicurare il perseguimento di obiettivi di celerità, funzionalità, economicità, efficacia ed imparzialità dell'agire amministrativo e, in particolare, a conseguire un apprezzabile effetto di uniformità e di chiarezza nell'applicazione della normativa vigente in materia;

**VISTO** il parere in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del settore Amministrativo ai sensi del dlgs 267/2000;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1- Di approvare l'allegato regolamento quale appendice al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi approvato con delibera di G.C. n. 640 del 22.11.1999 ad oggetto: "Regolamento del Comitato di Ente per le Pari Opportunità Uomo-Donna" che conta n.7 articoli;

2- Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

Visto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

**IL FUNZIONARIO**  
responsabile del servizio  
F.to dott.ssa Marilena CAVALLO

**IL FUNZIONARIO**  
del servizio ragioneria  
=====

---

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
F.to Avv. Mario DE MARCO

**IL SEGRETARIO**  
F.to dott.ssa Marilena CAVALLO

---

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico il **22.01.2013** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Data 22.01.2013

**IL SEGRETARIO**  
F.to dott.ssa Marilena CAVALLO

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Data 22.01.2013

**IL SEGRETARIO**  
F.to dott.ssa Marilena CAVALLO

---

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Data 22.01.2013

**IL SEGRETARIO**  
dott.ssa Marilena CAVALLO

---



## **COMUNE DI AVETRANA**

*Prov. di TARANTO*

ALLEGATO "A"  
alla delibera G.C. n. 8 del 03.01.2013

# **REGOLAMENTO DEL COMITATO DI ENTE PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO-DONNA**

### **Articolo 1 – Istituzione e finalità**

1. E' istituito, ai sensi della normativa vigente, il Comitato di Ente Pari Opportunità uomo-donna.
2. Il Comitato di Ente Pari Opportunità uomo-donna promuove l'affermazione della differenza di genere e della pari dignità delle persone, al fine di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente le risorse umane.

### **Articolo 2 – Composizione**

1. Il Comitato, presieduto dal Sindaco o da un/a suo/a delegato/a, è costituito da un/a componente designato/a da ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e presenti nell'Ente e da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'Amministrazione.
2. I componenti del Comitato sono nominati con deliberazione della Giunta Comunale, previa acquisizione delle designazioni sindacali ai sensi del comma 1. Con la medesima deliberazione la Giunta nomina altresì, individuandola/o tra i membri del Comitato, una/un Vicepresidente con funzioni di sostituzione del Presidente o del suo delegato in caso di assenza o impedimento. Il Comitato dura in carica per l'intero mandato dell'Amministrazione Comunale.
3. I/Le componenti del Comitato che risultino assenti ingiustificati per almeno tre sedute consecutive decadono e verrà richiesta la loro sostituzione.
4. L'attività svolta in qualità di componente il Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.
5. I/Le componenti del Comitato possono essere rieletti/e.

### **Articolo 3 – Competenze**

1. Il Comitato, per il perseguimento delle sue finalità:

- a. Propone piani di Azioni Positive ai sensi della Legge n.183/2010, per assicurare una reale parità tra donne e uomini;
- b. Formula proposte in ordine alle seguenti materie: accesso e progressione di carriera, attribuzione di incarichi e responsabilità, mansioni, mobilità, formazione e aggiornamento professionale, orario di lavoro nonché altre materie particolarmente rilevanti per la condizione del personale;
- c. Realizza ricerche, indagini, studi e progetti per promuovere e consolidare condizioni di pari opportunità tra il personale;
- d. Esprime pareri preventivi e osservazioni sugli atti di interesse generale riguardanti le politiche di gestione del personale;
- e. Promuove iniziative volte a dare attuazione alle direttive CEE per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone;
- f. Elabora proposte in merito a specifiche problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro quali l'educazione alla salute, la sicurezza e l'igiene sul lavoro, con particolare attenzione alla maternità;
- g. Valuta i fatti segnalati riguardanti situazioni di discriminazione diretta e/o indiretta e formula proposte in merito, nel rispetto dei principi della legge sulla privacy;
- h. Relazione, preferibilmente una volta all'anno, entro il 31 ottobre, alla Giunta Comunale sulle attività svolte e sulle condizioni oggettive delle lavoratrici e dei lavoratori;
- i. Svolge attività di pubblicizzazione e sensibilizzazione nei confronti del personale sulle tematiche inerenti le pari opportunità e la differenza di genere;
- j. Assolve ad ogni altro compito ad esso attribuito da norme di legge e/o regolamenti e dal CCNL.

#### **Articolo 4 – Modalità di funzionamento**

1. Il Comitato si riunisce almeno due volte all'anno, su convocazione del/la Presidente.
2. La convocazione in forma scritta deve pervenire almeno cinque giorni prima ai/delle componenti e deve contenere l'ordine del giorno, predisposto dal Presidente, tenendo conto delle richieste degli/delle altri/e componenti.
3. Nei casi di urgenza il/la Presidente, il/la Vicepresidente o la maggioranza assoluta dei/delle componenti può chiedere la convocazione straordinaria. In tal caso è sufficiente il preavviso, anche verbale, di ventiquattro ore.
4. Il/la Presidente rappresenta il Comitato, lo convoca, lo presiede, predispone l'ordine del giorno e assicura la regolarità della discussione.
5. Il Comitato è validamente costituito con l'intervento di almeno la metà dei/delle componenti.
6. Il Comitato decide sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno con la maggioranza assoluta dei presenti.
7. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato può suddividersi in laboratori. I laboratori si riuniscono senza formalità operative ogni volta che lo ritengono opportuno. Il/la responsabile del laboratorio, a conclusione delle attività, è tenuto/a a relazionare al Comitato in seduta plenaria.

## **Articolo 5 – Risorse e strumenti**

1. Per garantire la funzionalità del Comitato di Ente l'Amministrazione istituisce un apposito capitolo di bilancio, sul quale finanziare le attività del Comitato stesso. Il Comitato utilizza altresì eventuali fondi messi a disposizione dall'Unione Europea, dallo Stato o da altri soggetti pubblici e privati, con le modalità previste dalla legge e dal Piano Esecutivo di Gestione.
2. L'Amministrazione, salvo i vincoli di riservatezza, è tenuto a fornire al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione necessaria per lo svolgimento dei suoi compiti e per il raggiungimento dei suoi obiettivi.
3. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato può avvalersi della collaborazione di esperti/e.
4. Il Comitato ha facoltà di organizzare, in orario di lavoro, fino ad un massimo di tre incontri all'anno con i dipendenti e le dipendenti, dandone preavviso all'Amministrazione, almeno 15 giorni prima dell'iniziativa.
5. L'Amministrazione autorizza i/le dipendenti interessati/e a partecipare agli incontri.
6. Le funzioni di segreteria e di supporto, compresa la verbalizzazione delle riunioni del Comitato, sono svolte dal personale appartenente all'Ufficio Pari Opportunità.

## **Articolo 6 – Rapporto con la contrattazione decentrata**

1. L'Amministrazione assicura al Comitato l'informazione preventiva sugli argomenti oggetto della contrattazione decentrata e la trasmissione tempestiva dei documenti preparatori.
2. Le proposte formulate dal Comitato, nello svolgimento della sua attività e tese a creare condizioni di pari opportunità, sono trasmesse alle OO.SS. e all'Amministrazione.
3. Al fine di verificare lo stato di applicazione delle misure di pari opportunità, sono previsti incontri annuali: uno all'inizio dell'anno, tra Amministrazione, OO.SS. e Comitato Pari Opportunità; due sempre con cadenza semestrale tra Amministrazione e Comitato Pari Opportunità.
4. I risultati di tali verifiche saranno comunicati a tutte le risorse umane dell'Ente, ai sensi dell'articolo seguente.

## **Articolo 7 – Informazione**

1. L'amministrazione Comunale si impegna a garantire la massima informazione e diffusione dei principi, degli obiettivi e degli interventi del Comitato di Ente, al fine di promuovere e consolidare una gestione delle risorse umane coerente con i principi della pari opportunità e della differenza di genere.

^ ^ ^ ^ ^ ^ ^ ^