

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 361 Del 12-05-11

Oggetto: COSTITUZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA AI SENSI DELL'ART.21 LEGGE 183 DEL 04/11/2010 E APPROVAZIONE RELATIVO REGOLAMENTO.

L'anno duemilaundici il giorno dodici del mese di maggio in prosieguo di seduta iniziata alle ore 13,20 in Pescara, nella sala delle adunanze della sede Municipale, previo invito si è riunita la **Giunta Comunale**.

Presiede l'adunanza l'Avv. FIORILLI BERARDINO nella sua qualità di V. SINDACO, attesa l'assenza/o impedimento giustificato del sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti signori:

Avv. ALBORE MASCIA LUIGI	SINDACO	A
Avv. FIORILLI BERARDINO	V.SINDACO	P
RICOTTA NICOLA	ASSESSORE	P
SELLER ELENA	ASSESSORE	P
ANTONELLI MARCELLO	ASSESSORE	P
CAZZANIGA BARBARA	ASSESSORE	P
CEROLINI FORLINI GUIDO	ASSESSORE	P
FILIPPELLO MASSIMO	ASSESSORE	P
DEL TRECCO ISABELLA	ASSESSORE	P
RENZETTI ROBERTO	ASSESSORE	P
CARDELLI STEFANO	ASSESSORE	A
SECCIA EUGENIO	ASSESSORE	P
SERRAIOCCO VINCENZO	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 11 e assenti n. 2.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. FOGLIA PASQUALE
Assiste il Prof. ADDARIO LUIGI designato per la redazione del verbale.

Il Presidente, accertato che il numero dei presenti è sufficiente per dichiarare valida la seduta, invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, dal Dirigente del servizio interessato e dal Dirigente della Ragioneria, come da scheda allegata in merito alla regolarità tecnico amministrativa;

Premesso:

- che precedentemente alla L.183/2010, nota come Collegato Lavoro, nel pubblico impiego coesistevano:

- Il Comitato per le pari Opportunità previsto nell'art.16 del DPR n.395 del 23/08/1988 secondo cui in sede di contrattazione di comparto sono definite misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego;

- Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing previsto dall'art.8 comma 3 CCNL 22/01/2004 a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un Codice di Condotta;

- che, a motivo della scarsa efficacia di questi due distinti organismi nel corso degli anni, il legislatore ha inteso creare un unico organismo di garanzia prevedendo all'art.21 della L.183/2010 la modifica dell'art.57 del D.Lgs. 165/2001 che istituendo il Comitato Unico di garanzia ha la finalità di garantire ai lavoratori l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale e psichica per un più generale benessere organizzativo;

Richiamato il predetto art.21 secondo cui "Il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità contro le discriminazioni per il benessere organizzativo" accorpa il Comitato pari opportunità e il Comitato anti - mobbing;

Preso atto che il Comitato Unico di garanzia ha la finalità di garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

Rilevato che ogni amministrazione pubblica deve costituire al proprio interno il comitato di cui all'art.21 della L.183/2010 senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;

Vista la L.183/2010;

Visto l'art.57 del D.Lgs.165/2001;

Richiamate le linee guida approvate congiuntamente dai Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità in data 04/03/2011;

Visto l'art.48 del Dec. Leg.vo n.267/00;

Con voto unanime espresso nelle forme di legge

DELIBERA

Per quanto riportato in premessa,

- 1) di istituire all'interno del Comune di Pescara il Comitato Unico di garanzia ai sensi dell'art.21 della L.183/2010 modificativo dall'art.57 del T.U. pubblico impiego D.Lgs.165/2001;

- 2) di dare atto che tale organismo istituito senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica deve essere inteso come organismo strumentale al raggiungimento dell'obiettivo ad avere un contesto lavorativo trasparente, giusto e attento, per una pubblica amministrazione migliore e più efficiente;

- 3) di dare atto, altresì, che il Comitato Unico di garanzia sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il comitato

paritetico sul fenomeno del mobbing previsti dalla contrattazione collettiva secondo quanto dispone la normativa vigente;

4) di stabilire che funzione primaria del Comitato sarà quello di prevenire ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione sia essa diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e nella sicurezza sul lavoro, di cui al libro III, titolo I, art.25-34 del D.Lgs. 198/2006 o relativa a forme di violenza morale o psichica strettamente connessa al fenomeno del mobbing, al fine di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, strettamente connesso con la previsione contenuta nell'art.28 del D.Lgs.81/2008 che prevede l'innalzamento dei livelli di tutela di tutti i lavoratori attraverso, in particolare, la previsione dell'obbligatorietà della valutazione dei "rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004;

5) di approvare il regolamento sul funzionamento del CUG, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, redatto secondo le linee guida emanate lo scorso 4 marzo di concerto dal Dipartimento Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

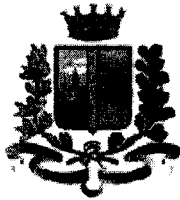
6) di comunicare il presente provvedimento divenuto esecutivo a:

- Sig. Sindaco
- Segretario Generale
- Direttore Generale
- Direttori di Dipartimento
- Dirigenti di Settore
- OIV
- Organizzazioni sindacali
- Presidente Commissione Comunale Pari Opportunità

Indi,

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata votazione e con voto unanime palesamente espresso, nei modi e forme di legge, dichiara la presente immediatamente eseguibile.



COMUNE DI PESCARA

Città di Pescara

Regolamento funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni di cui all'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art.1

Costituzione Comitato Unico di Garanzia

Il Comune di Pescara costituisce al proprio interno, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica "il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro la discriminazione "d'ora innanzi chiamato CUG" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico 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.2

Finalità del CUG

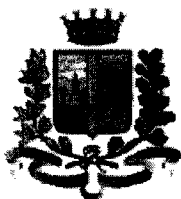
Il CUG, in una logica di continuità con i Comitati preesistenti citati all'art.1, si afferma come soggetto nuovo, attraverso il quale il legislatore intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- 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;
- 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 psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) 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 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).

Art.3.

Modalità di funzionamento

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



COMUNE DI PESCARA

Città di Pescara

A tal fine, tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze il CUG dell'Amministrazione Comunale di Pescara dovrà includere le rappresentanze di tutto il personale dirigente e non dirigente, in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3 del d.lgs 165/2001 e contrattualizzato.

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/e.

Art.4

Criteri per la Composizione del CUG

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.

E' preferibile che i/le componenti nominati/e provengano dalle diverse aree geografiche e funzionali.

E' fatta salva la possibilità di ammettere ai lavori del CUG la partecipazione, 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.

Art.5

Nomina

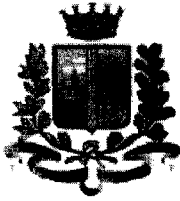
Il CUG è nominato con atto del dirigente tra i cui compiti rientri la Gestione delle Risorse Umane.

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.

In particolare 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 primis ai curricula degli/delle interessati/e, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione stessa.



COMUNE DI PESCARA

Città di Pescara

A regime, e, ove possibile anche in sede di prima costituzione del CUG, con riguardo alla quota di rappresentanti dell'amministrazione, i curricula dovranno pervenire all'amministrazione a seguito di una procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale.

Il dirigente del Settore Risorse Umane, ai fini della scelta effettuerà i colloqui con i/le candidati/e ai quali potrà partecipare anche il/la Presidente precedentemente nominato/a.

Le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti, all'interno del CUG (ad esempio ai fini della valutazione).

Art.6 Compiti

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. n. 165/2001, sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza hanno demandato 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:

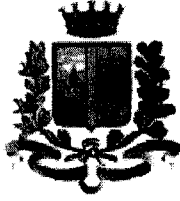
- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle 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.

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



COMUNE DI PESCARA

Città di Pescara

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.

Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire 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.

Il CUG avrà il compito di collaborare con il Responsabile 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.

A tal fine il CUG dovrà prestare attenzione alla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro correlato, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali N.5 del 18/11/2010

Art.7 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



COMUNE DI PESCARA

Città di Pescara

informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dai Dirigenti quali Datori di Lavoro ai sensi del del d. lgs. 81/2008;
- 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.

Art.8

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.

Art.9

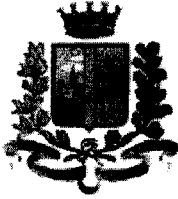
Collaborazione con altri organismi

9.1 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.



Città di Pescara

COMUNE DI PESCARA

9.2 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 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 linee guida, approvate di concerto dal Ministro della Pubblica Amministrazione e Innovazione e dal Ministro delle pari Opportunità il 04/03/2011. 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;

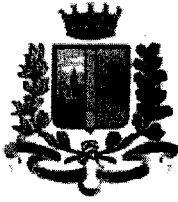
c) verranno individuate modalità per la realizzazione di attività inerenti ai più recenti provvedimenti in materia di politiche attive del mercato del lavoro.

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.

9.3 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.



COMUNE DI PESCARA

Città di Pescara

9.4 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.

9.5

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.

9.6. 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 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.

9.7. Commissione Comunale per le Pari Opportunità.

Il CUG opera anche in collaborazione con la Commissione Comunale per le pari opportunità che ha la finalità di programmare e valutare politiche attive di parità di genere sul territorio Comunale.

Art.10

Il presente Regolamento sarà aggiornato allorché le linee guida per il funzionamento del CUG approvate lo scorso 4 marzo, a cura dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità al termine del primo biennio dell'entrata in vigore della L.183/2010 (avvenuta il 24/11/2010) dovessero essere sottoposte a revisione, anche al fine di apportare adeguati correttivi in relazione alle criticità emerse a seguito delle segnalazioni delle amministrazioni destinatarie.



Città di Pescara
 Medaglia d'oro al Merito Civile

ALLEGATO ALLA DELIBERA
 DI GIUNTA COMUNALE
 N° 361 DEL 12 MAG 2011

Allegato alla Deliberazione G.C..N.....del.....

**Oggetto: COSTITUZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA AI SENSI DELL'ART.21
 LEGGE 183 DEL 04/11/2010 E APPROVAZIONE RELATIVO REGOLAMENTO**

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Lg.vo N.267/2000

Parere di regolarità tecnica, anche con specifico riferimento alla garanzia della tutela della privacy nella redazione degli atti e diffusione dei dati sensibili ed agli altri contenuti di cui alla delibera di G.C. n.ro 1204 del 30/10/2009 in materia di pubblicità legale degli atti ex Legge n.ro 69/2009:

favorevole.....

Li *12/05/2011*

Il Dirigente
 IL DIRIGENTE
 D.ssa Maria Gabriella Palia

Parere di regolarità contabile:

.....
 *VISTO*

Li *12/05/2011*

Il Dirigente
 IL DIRIGENTE
 Dott. Giovanni D'Aoufno



Del che si è redatto il presente verbale, che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come appresso.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
F.to Prof. ADDARIO LUIGI


IL V. SINDACO
F.to Avv. FIORILLI BERARDINO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. FOGLIA PASQUALE

Per copia conforme all'originale.

Pescara, li **13 maggio 2011**

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE



A seguito di conforme attestazione dell'addetto alle pubblicazioni, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal **14-05-2011** al **29-05-2011** e che contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Pescara, li _____

SI DICHIARA LA PRESENTE ESECUTIVA a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi dal 14-05-2011 senza opposizioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - 3° comma - D. Legislativo del 18 agosto 2000 N. 267.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Pescara, li _____

COMUNE DI PESCARA

N. _____ di prot.

Pescara, li _____

FASCICOLO UFFICIO

All'Ufficio _____

All'Ufficio _____
...per i provvedimenti di competenza.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
