PROVINCIA DI PRATO

Atti del Consiglio Provinciale

DELIBERAZIONE N. 34 del 15.06.2011

OGGETTO: AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE. Deliberazione di Giunta Provinciale n. 82 del 22.03.2011 avente oggetto "Costituzione del Comitato Unico per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001". Approvazione Regolamento generale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

ADUNANZA STRAORDINARIA SEDUTA PUBBLICA

ADUNANZA DEL DI' 15 GIUGNO 2011 ORE 15:30

Risultano presenti il Presidente del Consiglio, Giuseppe MAROSO e i seguenti Consiglieri: *

CONSIGLIERI		P.	A.	CONSIGLIERI		P.	A.
GESTRI	LAMBERTO	X		MORI	LUCA	X	
ANICHINI	GIULIA	X		TOGNOCCHI	MARIO	X	
BARNI	SIMONE	X		ATTUCCI	CRISTINA	X	
CITARELLA	EMILIANO	X		BONACCHI	ANDREA	X	
FALTONI	MONIA	X		COCCI	MATTEO	X	
FRONZONI	GILDA	X		CONTE	GIUSEPPE		X
GELSUMINI	SIMONE	X		LUCHETTI	GIOVANNI	X	
GENISE	MARIA	X		MUGNAIONI	FRANCESCO		X
MARCHI	ROBERTO		X	TOCCAFONDI	SERGIO	X	
PACINI	EMANUELE	X		BINI	RICCARDO	X	
ROSSI	FABIO	X		QUERCI	FRANCESCO	X	
ROTI	LUCA	X		SANTINI	MATTEO	X	

Totale presenti N° 22

*** Le presenze sono rilevate al momento della votazione.**

Assistono alla seduta i seguenti Assessori: BELTRAME Alessio, GIORGI Ambra.

Partecipa il Segretario Generale: Dott. MIGANI Massimo.

Scrutatori: BONACCHI Andrea Antonio, GENISE Maria.

DELIBERAZIONE N. 34 DEL 15.06.2011

OGGETTO: AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE. Deliberazione di Giunta Provinciale n. 82 del 22.03.2011 avente oggetto "Costituzione del Comitato Unico per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001". Approvazione Regolamento generale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

IL CONSIGLIO

UDITA la relazione dell'Assessore Ambra Giorgi;

VISTA e valutata l'allegata proposta trasmessa dal Direttore dell'Area Risorse Umane e Finanziarie ed avente ad oggetto: *Deliberazione n. 82 del 22.03.2011 avente oggetto "Costituzione del Comitato Unico per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001". Approvazione Regolamento generale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG);*

VISTO il parere favorevole espresso su di essa, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000, dal Direttore dell'Area proponente in ordine alla regolarità tecnica;

UDITE le seguenti dichiarazioni di voto:
Consigliera Cristina Attucci, Gruppo Consiliare PDL (Popolo della Libertà): astensione;
Consigliera Gilda Fronzoni, Gruppo Consiliare PD (Partito Democratico): voto favorevole;
Consigliere Luca Mori, Gruppo Consiliare IDV (Italia dei Valori): voto favorevole;

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs.n. 267/2000 (T.U.degli enti locali);

RITENUTO di dover provvedere in merito a quanto proposto;

ESPLETATA la votazione a scrutinio palese ed accertati, a mezzo degli scrutatori, i seguenti risultati, proclamati dal Presidente:

Presenti: 22 Votanti: 17

Astenuti: 5 (PDL: Attucci, Toccafondi, Cocci, Luchetti, Bonacchi)

Voti favorevoli: 17 (PD; IDV;LEGA NORD: Santini, GRUPPO MISTO: Bini; UDC: Querci)

Voti contrari: 0

RITENUTO altresì, stante l'urgenza del provvedimento, di metterne in votazione l'immediata eseguibilità;

ACCERTATI i risultati della votazione a scrutinio palese:

Presenti: 22 Votanti: 17

Astenuti: 5 (PDL Attucci, Toccafondi, Cocci, Luchetti, Bonacchi)

Voti favorevoli: 17 (PD; IDV;LEGA NORD: Santini, GRUPPO MISTO: Bini; UDC: Querci)

Voti contrari: 0

DELIBERA

- **Di approvare** il Regolamento generale sul funzionamento del CUG, che forma parte integrale e sostanziale del presente atto;
- **Di dare atto** che lo stesso Comitato, entro sessanta giorni dalla nomina dei suoi componenti dovrà redigere un proprio Regolamento interno;
- **Di dare informazione** della presente Deliberazione di approvazione del Regolamento generale sul funzionamento del CUG ai soggetti interessati;
- **Di dare atto** che il presente atto non comporta impegno di spesa, né diminuzione o accertamento di entrata o variazione del patrimonio;
- **Di dare atto** che ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990, il responsabile del procedimento è la Dott.ssa Rossella Bonciolini;
- **Di precisare** che avverso il presente provvedimento può essere presentato alternativamente ricorso al TAR o al Presidente della Repubblica rispettivamente entro 60 o 120 giorni dalla data di scadenza del termine di pubblicazione;
- **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D. Lgs. n.267/2000

PROVINCIA DI PRATO

AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE n. del

Oggetto: Deliberazione n. 82 del 22.03.2011 avente oggetto "Costituzione del Comitato Unico per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001". Approvazione Regolamento generale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

IL DIRETTORE

A ciò autorizzato dall'art. 107 del D.Lgs n. 267/2000, dall'art. 7 del vigente Regolamento provinciale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dal Decreto Presidenziale n. 30 del 07.04.2011 con il quale gli è stato conferito l'incarico di Direttore dell'Area Risorse Umane e Finanziarie;

Visto l'art. 21 della la Legge n. 183 del 2010, che, in riferimento alle modalità di funzionamento dei Comitati unici di Garanzia, rinvia a linee guida contenute in una direttiva da emanarsi di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Vista la Direttiva rivolta alla amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 20 marzo 2001, n. 165, recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" siglata in data 4 marzo 2011, che detta indirizzi per la costituzione, i criteri di composizione, la competenza per la nomina degli stessi, i compiti dei nuovi organismi ed ogni forma di collaborazione con altri preesistenti;

Preso atto che:

- le linee guida ivi contenute hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi;
- 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 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida in oggetto;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 82 del 22.03.2011 avente ad oggetto "Costituzione del Comitato Unico per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della Legge 183/2010);

Considerato che si rende necessario procedere alla stesura di un Regolamento generale sul funzionamento del CUG, fermo restando che lo stesso Comitato, entro sessanta giorni dalla nomina dei suoi componenti dovrà redigere un proprio Regolamento interno;

Preso atto che il Regolamento generale allegato alla presente è da considerarsi parte integrante e sostanziale;

Dato atto che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, a parere di regolarità contabile ex art. 49, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000;

Stante le motivazioni espresse in narrativa,

PROPONE

1. **Di approvare** il Regolamento generale sul funzionamento del CUG, che forma parte integrale e sostanziale del presente atto;

2. **Di dare atto** che lo stesso Comitato, entro sessanta giorni dalla nomina dei suoi componenti dovrà redigere un proprio Regolamento interno;

3. **Di dare informazione** della presente Deliberazione di approvazione del Regolamento generale sul funzionamento del CUG ai soggetti interessati;

4. **Di dare atto** che il presente atto non comporta impegno di spesa, né diminuzione o accertamento di entrata o variazione del patrimonio;

Stante l'urgenza del Provvedimento,

PROPONE, altresì

Che la presente proposta di deliberazione sia dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Sulla presente proposta, il sottoscritto Direttore, visto l'art. 49, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000, esprime

PARERE FAVOREVOLE
In ordine alla regolarità tecnica

F.to IL DIRETTORE
DELL'AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE
Dott.ssa Rossella Bonciolini

Regolamento generale sul 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

La Provincia di Prato ha istituito con Deliberazione di Giunta n. 82 del 22.03.2011, 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.D. 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. A tal fine, tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze il CUG dell'Amministrazione Provinciale di Prato include 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 componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. Il CUG 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 maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n.

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 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 in tema di 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, ovvero tra i candidati che hanno fatto pervenire la propria candidatura 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.

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane, ai fini della scelta effettuerà una valutazione dei curricola degli/delle interessati pervenuti a seguito della procedura di interpello ed un eventuale colloquio con i/le candidati/e.

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 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 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 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 previste dai contratti collettivi vigenti.
L'Amministrazione fornisce ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza dell'Amministrazione (es. flessibilità e orario, lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, ecc, la stessa è invitata a consultare preventivamente il CUG attraverso l'adozione di circolari.

L'Amministrazione provvederà 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, il Rappresentante dei Lavoratori e 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 dell'8/11/2010, cui la Provincia è in fase di adeguamento.

Art. 7
Convocazioni

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma almeno tre volte l'anno, ed è convocato in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto da almeno due dei suoi componenti effettivi, o da cinque componenti supplenti.
I componenti del Comitato partecipano alle riunioni all'interno dell'orario di servizio.
Semestralmente, il Presidente del Comitato invia al Dirigente Area Gestione Risorse Umane e al Segretario Provinciale il rendiconto delle riunioni effettivamente svolte per le attività del Comitato.

Al fine di perseguire le finalità, svolgere i compiti di cui all'art. 6, e le riunioni sia ordinarie che straordinarie, i/le componenti del CUG utilizzano un numero di ore mensili pari a 6, del proprio monte ore lavoro mensile, che devono essere debitamente riportate su apposito Registro, il quale dovrà essere consegnato trimestralmente all'ufficio Personale per la relativa contabilizzazione e gli adempimenti d'ufficio.

Art. 8
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 dai Dirigenti quali Datori di Lavoro ai sensi 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, che recepisca il presente Regolamento generale, 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.

Art. 9
Collaborazione con altri organismi

9.1. La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità

La collaborazione del CUG con 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/della 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 del CUG con 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 il CUG e l'Ufficio del/della Consigliere/a nazionale di parità:

- dovrà essere compilata la scheda tipo predisposta e pubblicata sui siti internet del/della Consigliere/a nazionale di parità, del Dipartimento della Funzione Pubblica del Dipartimento Pari Opportunità, che, prima della pubblicazione nell'Osservatorio, sarà esaminata e validata da parte del/della Consigliere/a nazionale di parità;

- dovrà essere utilizzato l'indirizzo di posta elettronica dedicato cui trasmettere la documentazione;

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 n. 165/2001, (come novellato dalla legge 183/2010), si realizza anche attraverso il raccordo con "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.
Presso lo stesso Osservatorio è altresì presente una Banca dati sulle sentenze nazionali e comunitarie in materia antidiscriminatoria, costantemente implementato grazie ad un'azione congiunta e coordinata di tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro.
E', pertanto, auspicabile da parte del CUG la trasmissione delle così dette nuove prassi all'Osservatorio medesimo.

9.3. Consigliera Provinciale di Parità.

Il CUG collabora attivamente anche con la Consigliera di parità della Provincia di Prato, componente della Commissione Pari Opportunità Provinciale, nominata con D.M. 30/12/2005 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero per le Pari Opportunità.
La Consigliera di parità territorialmente competente ed il 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 linee guida sopra citate.

9.4. Commissione Provinciale per le Pari Opportunità.

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

9.5 Adempimenti di cui alla direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 27 maggio 2007.

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" attribuiva 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. 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.

9.7. 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.

Art. 10
Aggiornamento

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.

IL PRESIDENTE
f.to Giuseppe Maroso

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Massimo Migani

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio della Provincia di Prato e vi rimarrà per quindici (15) giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Prato, lì 17.06.2011

Il Responsabile del procedimento
f.to Elisabetta Cioni

Il presente documento, prodotto con strumenti informatici con le modalità e nei termini previsti dalla L. 15 marzo 1991, n. 80 e dal D.Lgs. 12 febbraio 1993, n. 39, art. 3, comma 2, privo di firma autografa, è da considerarsi valido a tutti gli effetti di legge e viene pubblicato in questa forma all'Albo pretorio online della Provincia di Prato ai soli fini della pubblicità legale ex art. 32, commi 1 e 5 della L. 18 giugno 2009, n. 69 e s.m.i.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il Responsabile del Procedimento certifica che la presente deliberazione

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

è divenuta esecutiva in data ..... per decorrenza del termine di dieci (10) giorni dalla sua pubblicazione all'albo pretorio ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs. 267/2000;

Prato, lì 15.06.2011

Il Responsabile del procedimento
f.to Elisabetta Cioni

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo

Prato, lì 17.06.2011

Il Responsabile del procedimento
f.to Elisabetta Cioni