



Comune di San Sperate

**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LA
PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI**

INDICE

Art. 1 – Oggetto del Regolamento	<i>pag. 3</i>
Art. 2 – Attribuzioni del Comitato	<i>pag. 3</i>
Art. 3 – Composizione e durata in carica	<i>pag. 3</i>
Art. 4 – Competenze	<i>pag. 4</i>
Art. 5 – Modalità di funzionamento	<i>pag. 5</i>
Art. 6 – Dimissioni dei component	<i>pag. 5</i>
Art. 7 – Commissioni e gruppi di lavoro	<i>pag. 5</i>
Art. 8 – Rapporti con l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali	<i>pag. 6</i>
Art. 9 – Rapporti con altri organismi	<i>pag. 6</i>
Art. 10 – Relazione annuale	<i>pag. 6</i>
Art. 11 – Comunicazione e trasparenza	<i>pag. 6</i>
Art. 12 – Trattamento dei dati personali	<i>pag. 7</i>
Art. 13 – Validità e modifiche del regolamento	<i>pag. 7</i>
Art. 14 – Norme finali	<i>pag. 7</i>

Art. 1

Oggetto del Regolamento

1.Il presente regolamento disciplina l'attività del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di seguito denominato CUG, costituito con provvedimento SC n. 1 del 09/04/2014.

2.Il Comitato ha sede in Via Sassari n. 12, presso il Comune.

Art. 2

Attribuzioni del Comitato

1.Il CUG, nell'ambito delle attività proprie dell'ente, esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dall'art. 57, comma 3, del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come introdotto dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 (pubblicata in Gazzetta ufficiale n. 134 del 11 giugno 2011) concernente "Linee guida sul funzionamento dei CUG", nonché le funzioni che i contratti collettivi demandavano in precedenza al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno "mobbing".

2.Il CUG ha come finalità quella di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro rispettoso 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.

Art. 3

Composizione e durata in carica

1.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. n. 165/2001, e da un numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Qualora a fronte del rinnovo della RSU altre organizzazioni conseguissero una nuova rappresentanza all'interno del CUG, possono nominare un nuovo rappresentante all'interno del CUG, integrando la composizione già presente e l'Amministrazione procederà alla nomina di un nuovo componente per garantire la composizione paritetica.

2.Il CUG è nominato con atto del Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010.

3.Il C.U.G., nella prima seduta di insediamento, provvede a nominare tra i membri rappresentanti l'Amministrazione, il Presidente avente i compiti di rappresentare il Comitato, dirigerne i lavori, presiedere le riunioni e coordinare il regolare svolgimento delle stesse.

4.Il C.U.G., inoltre, sempre nella prima seduta, provvede a designare il Segretario avente compiti di supporto al funzionamento del Comitato, quali:

- l'invio tramite mail, fax o altro mezzo di comunicazione, delle convocazioni agli incontri del C.U.G., del materiale relativo agli argomenti all'Ordine del Giorno e dei verbali delle riunioni:

- la redazione dei verbali di ogni seduta e la trasmissione a tutti i componenti del C.U.G.;

5. L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro. Il CUG dura in carica quattro anni dalla data di insediamento e, comunque, fino alla costituzione del nuovo Comitato. I componenti del CUG possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Qualora un componente venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato precedentemente.

Art. 4

Competenze

1. Il CUG esercita i compiti come previsti dall'art. 3.2 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011.

Nello specifico, per il perseguimento delle sue finalità, il CUG esercita i compiti di seguito elencati:

a) Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- proposte di azioni sui temi che rientrano nelle proprie competenze ai fini della contrattazione integrativa;
- proposte di azioni volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;
- proposte di azioni atte a favorire le condizioni di benessere lavorativo;
- proposte di azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire e rimuovere situazioni e violenze sessuali e morali o psicologiche, mobbing, nell'amministrazione pubblica di appartenenza;

b) Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione, su piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- sui criteri di valutazione del personale sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- sulla contrattazione integrativa per i temi che rientrano nelle proprie competenze;

c) Di verifica su:

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

2. Il CUG raccoglie dati relativi alle materie di propria competenza che l'Amministrazione è tenuta a fornire e collabora per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi e

dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica.

Art. 5

Modalità di funzionamento

1.Il CUG è unico ed esplica le proprie funzioni nei confronti di tutto il personale, lavoratrici e lavoratori di ogni ordine e grado. Il Comitato può validamente assumere decisioni quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto al voto. Esse sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti in forma palese.

2.I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente, nonché al proprio supplente. Il componente del Comitato che risulti assente in modo ingiustificato per tre volte per la durata del mandato, verrà dichiarato decaduto e verrà sostituito dal componente supplente.

3.Il CUG si riunisce di norma, in convocazione ordinaria, almeno due volte l'anno. Il Presidente è tenuto a riunire il Comitato in via straordinaria quando lo richiedano per iscritto almeno tre dei suoi componenti.

4.La convocazione del CUG può essere formulata per iscritto ai componenti effettivi e supplenti, o per posta elettronica, unitamente all'ordine del giorno almeno cinque giorni prima della data prescelta per la riunione; in caso di urgenza il termine potrà essere ridotto a due giorni. I membri supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG ed esercitano il diritto di voto solo in assenza o impedimento dei rispettivi titolari. La convocazione sarà inviata per conoscenza anche ai Responsabili dei Servizi, al Sindaco, al Segretario Comunale.

Art. 6

Dimissione dei componenti

1.Le dimissioni di un componente del CUG devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, il quale provvede a darne comunicazione all'Amministrazione per consentirne la sostituzione.

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

Art. 7

Commissioni e gruppi di lavoro

1.Nello svolgimento della sua attività, il CUG può operare in Commissioni o gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei componenti, di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto.

Art. 8

Rapporti con l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali

1. Il CUG, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 3 del presente regolamento, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

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

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

3. 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, ect.).

Art. 9

Rapporti con altri organismi

1. Per la realizzazione delle attività di competenza, il C.U.G. collabora e si consulta, qualora sia necessario, con altri enti, istituti o comitati aventi analoghe finalità, quali il Dipartimento della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, l'U.L.N.A.R. – Ufficio nazionale Antidiscriminazioni Razziali, costituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità, l'O.I.V. – Organismo Indipendente di Valutazione o con il Nucleo di Valutazione (NdV).

Art. 10

Relazione annuale

1. Il CUG redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

2. La relazione annuale è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Amministrazione.

Art. 11

Comunicazione e trasparenza

1. Il CUG pubblicizza la propria attività utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione Comunale. I documenti e la relazione annuale verranno inseriti in un apposito spazio del portale telematico dell'Ente, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato.

2.Ogni comunicazione, segnalazione o richiesta potrà essere trasmessa al CUG mediante indirizzo di posta elettronica pubblicato nell'area del sito web dell'Ente dedicata al CUG.

Art. 12

Trattamento dei dati personali

1.Le informazioni ed i documenti assunti dal CUG nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 e successive integrazioni e/o modificazioni.

Art. 13

Validità e modifiche del regolamento

1.Il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione Comunale ed entra in vigore dal giorno stesso della sua pubblicazione.

2.Le modifiche al presente regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti del Comitato. Le modifiche sono anch'esse pubblicate sul sito istituzionale dell'Amministrazione Comunale ed entrano in vigore dal giorno stesso della loro pubblicazione.

Art. 14

Norme finali

1.Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle norme vigenti in materia ed alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".