



## COMUNE DI GIOVINAZZO

# **Regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

**Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 29 dell'1/03/2012**

**Art. 1**  
**(Costituzione)**

In ottemperanza all'art. 57 del Decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, si costituisce il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avente le funzioni di seguito riportate.

Il Comitato 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, dei contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

**Art. 2**  
**(Composizione e durata)**

Il Comitato 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, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare 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.

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

I compiti di segreteria, inerenti alla convocazione del Comitato ed alla verbalizzazione delle sedute, sono svolti da un dipendente dell'Ente all'uopo designato dal Presidente.

Il Comitato resta in carica un quadriennio dal suo insediamento ed esplica le sue funzioni fino all'insediamento del nuovo Comitato che dovrà avvenire al massimo entro sessanta giorni dalla scadenza del precedente mandato. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

**Art. 3**  
**Nomina**

Il CUG è nominato con atto del Dirigente responsabile della gestione della risorse umane, dopo aver ricevuto le designazioni da parte delle Organizzazioni sindacali.

Il/la Presidente è designato dall'Amministrazione ed è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa.

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 primo luogo, ai curricula degli/delle interessati/e, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione stessa.

Resta salva la possibilità, di procedere alla nomina dei/delle componenti, mediante elezione.

**Art. 4**  
**(Finalità e compiti)**

Il Comitato è costituito per il raggiungimento dei 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. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più

spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

- 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 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008 ) 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). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett.d) del d.lgs. 165/2001.

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente comma, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano 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:

a) di natura propositiva 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.

b) di natura consultiva, 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.

c) 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 previsto dai contratti collettivi vigenti.

### **Art. 5 (Modalità di funzionamento)**

Il Comitato Unico di Garanzia si riunisce di norma trimestralmente e può promuovere la formazione di gruppi di lavoro. La convocazione del Comitato è comunque obbligatoria qualora ne facciano richiesta scritta almeno tre componenti ed è effettuata per iscritto almeno 5 giorni prima dal Presidente, specificando l'ordine del giorno.

Ogni componente del Comitato può richiedere per iscritto al Presidente di inserire argomenti all'ordine del giorno.

In caso di impedimento del Presidente, la convocazione sarà effettuata dal componente più anziano d'età tra i funzionari che rappresentano l'Amministrazione.

L'Amministrazione garantisce la sede di riunione, gli strumenti organizzativi e finanziari necessari all'attività ed al buon funzionamento del Comitato.

Il Comitato Unico di Garanzia ha diritto di accedere a tutte le informazioni necessarie al suo funzionamento e allo svolgimento della sua attività.

Al termine di ogni riunione deve essere redatto un verbale delle sedute e delle decisioni assunte che gli verrà approvato dal Comitato nella riunione successiva.

Le decisioni aventi rilevanza esterna devono essere portate a conoscenza del personale a cura dell'Amministrazione nelle forme ritenute di volta in volta più opportune.

Le decisioni del Comitato Unico di Garanzia costituiscono atto propositivo per l'Ente e per le OO.SS. che, entro e non oltre 30 giorni dalla data di trasmissione del verbale, sono tenute ad esaminare al fine di assumere i conseguenti provvedimenti.

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia fa parte della Commissione preposta alla contrattazione decentrata ogni qualvolta l'ordine del giorno contenga argomenti inerenti alle competenze del Comitato.

Le riunioni sono valide se vi è la presenza della maggioranza dei componenti. Le decisioni assunte sono valide a maggioranza dei presenti.

In caso di tre assenze ingiustificate e consecutive, il membro è considerato decaduto.

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.

### **Art. 6 (Risorse finanziarie)**

Il Comitato Unico di Garanzia si avvale delle risorse finanziarie messe in bilancio dall'Ente. La partecipazione alle sedute del comitato è gratuita.

