



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI. – C.U.G.

Art. 57 D.Lgs. 165/2001 (come novellato dall' art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183)

Art. 1 – Finalità

Assicurare, nell'ambito del Comune di Calolziocorte, 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 ed alla lingua.

Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, 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 dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione aziendale anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, attuando le indicazioni contenute dal d.lgs. 150/2009 e dal d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) come integrato dal d.lgs. 3 agosto 2009 n. 106 e dal d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativo al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Art. 2 – Costituzione

Il CUG sostituisce, unificandoli, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

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

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

Art. 3 - Durata del mandato

I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di *prorogatio* sino alla costituzione del nuovo organismo.

Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Art. 4 - Criteri di composizione

Il Comitato, sulla base di quanto previsto dalla norma, è composto 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 la presenza paritaria di entrambi i generi.

I componenti sono nominati con provvedimento del responsabile del Settore Servizi Istituzionali cui fa capo la gestione delle risorse umane.

Il Presidente è individuato e nominato nel provvedimento di costituzione del Comitato e ha la funzione di:

- rappresentare il Comitato;
- dirigerne i lavori;
- presiedere le riunioni e coordinarne il regolare svolgimento.

Nella prima riunione utile il Comitato elegge, a maggioranza dei componenti, il Vice Presidente, con funzioni di sostituzione del Presidente nei casi di assenza o impedimento.

L'attività svolta dai dipendenti in seno al Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

Art. 5 – Compiti

Il CUG esercita compiti:

propositivi su:

- predisposizione di piani per favorire la sostanziale uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- 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 di competenza;

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 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.

Art. 6 – Funzionamento

Il CUG 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.

L'Amministrazione fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'Amministrazione consulta preventivamente il CUG ogni qualvolta debbano essere adottati atti interni nelle materie di competenza, ad esempio flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera.

L'Amministrazione, con il responsabile della prevenzione e sicurezza e con il medico competente, collabora con il CUG per garantire le condizioni di sicurezza sul lavoro, scambiando 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.

Il CUG si riunisce, con cadenza almeno quadrimestrale, su convocazione del Presidente. L'avviso di convocazione è inviato per posta elettronica, possibilmente con almeno 5 giorni di anticipo e contiene l'ordine del giorno. Ogni componente, impossibilitato/a a partecipare alle riunioni deve comunicare tempestivamente la propria assenza.

La riunione è considerata valida se risultano presenti la metà più uno dei componenti effettivi, in caso di assenza del componente effettivo è ammessa la presenza del supplente. Decorso 20 minuti dall'orario di convocazione, senza che si sia raggiunto il numero legale, il Presidente invalida la seduta.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Prima di iniziare la trattazione degli argomenti nell'o.d.g., di norma, si procede alla sottoscrizione del verbale della riunione precedente, inviato a tutti i componenti, che viene quindi approvato nella prima seduta successiva. Il verbale conterrà le presenze, gli argomenti trattati in maniera sintetica, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse, se richiesto.

Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, saranno depositati e custoditi presso l'Ufficio personale.

Nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente, aggiornata a cura del CUG, saranno veicolate le informazioni, le azioni promosse ed i risultati ottenuti. Parimenti saranno pubblicate le notizie inerenti la composizione del Comitato, il rinnovo, la decadenza, la cessazione del Presidente e dei Componenti.

Il Comitato è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.

I Componenti del Comitato che risultano assenti senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive sono dichiarati decaduti con provvedimento del Comitato stesso.

Qualora un componente venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato precedentemente.

Art. 7 – Relazione

Entro il 30 marzo di ogni anno deve essere redatta una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Ente, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente.

Art. 8 – Collaborazione con altri Organismi

1. Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato può:
 - promuovere incontri con soggetti esterni al Comitato;
 - avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, nonché chiedere di avvalersi dell'apporto di uffici dell'Amministrazione aventi le necessarie competenze.
2. Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa. L'Amministrazione e le OO.SS. sono tenute a prendere in esame tali proposte e a dare al Comitato informazione sugli esiti della contrattazione entro i successivi 30 giorni.

Art. 9 – Norme transitorie e finali.

Il presente regolamento viene approvato a maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti del Comitato stesso ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito Web del Comune.

Le proposte di modifica al presente regolamento devono essere presentate da almeno 1/3 del Comitato Unico di garanzia. Per l'approvazione delle modifiche è richiesta la maggioranza qualificata dei/delle componenti di 2/3 del Comitato.

Per quanto non previsto si rinvia alla vigente normativa.