

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, 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)

NORME PER IL FUNZIONAMENTO INTERNO

Art. 1 – Oggetto

1. Le presenti norme disciplinano le modalità di funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (a seguire C.U.G. o Comitato).
2. Il Comitato muove dalla positiva esperienza del Comitato Pari Opportunità, in sostanziale continuità con quest'ultimo sia per quanto attiene ai fini perseguiti che alle modalità di funzionamento.

Art. 2 – Composizione e durata

1. Il Comitato è così composto:
 - ▣ da rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali, uno per ogni organizzazione sindacale più rappresentativa dei dipendenti, ai sensi delle disposizioni vigenti;
 - ▣ da rappresentanti designati dall'Amministrazione, in numero equivalente a quelli designati dalle organizzazioni sindacali, scelti fra i dipendenti. Tra i rappresentanti designati dall'Amministrazione è nominata/o il Presidente.
2. Per l'espletamento dell'attività del Comitato, i/le componenti si avvalgono di permessi retribuiti come previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti.
3. I/Le componenti del Comitato rimangono in carica per quattro anni.

Art. 3 – Compiti

1. Al Comitato sono riconosciute funzioni propositive, consultive e di verifica come previste dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto: “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”.
2. Sono riferibili al Comitato, ai sensi dell'art. 57 comma 1, del D.Lgs. 165/2001 (così come introdotto dalla L.183/2010), e dei Contratti Collettivi Provinciali di Lavoro, tutte le attribuzioni precedentemente demandate al Comitato Pari opportunità, oltre a quelle previste per il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.
3. Al Comitato in particolare compete:
 - a) formulare Piani di azioni positive e avanzare proposte a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - b) contribuire alla realizzazione di interventi e progetti, quali indagini di benessere organizzativo, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'organizzazione;
 - c) esprimere parere, su richiesta dell'Ente, sugli atti d'indirizzo generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale e la formazione;
 - d) promuovere indagini conoscitive, ricerche, analisi e seminari necessari a individuare misure atte a creare condizioni di pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici;
 - e) formulare proposte in ordine a criteri e modalità relativi alle seguenti materie: formazione e aggiornamento professionale dei dipendenti, orari di lavoro del personale, altre materie che hanno valenza sulle condizioni delle donne e degli uomini dipendenti anche con riferimento alla promozione del benessere lavorativo e della pari dignità delle persone;
 - f) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - g) pubblicizzare periodicamente tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente il lavoro svolto dal Comitato ed i risultati emersi attraverso il sito web, circolari, *newsletter* e simili;

- h) relazionare entro il 30 marzo di ogni anno sull'attività svolta, nonché sulla situazione del personale, 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. La relazione deve essere trasmessa alla Giunta Comunale;
 - i) proporre iniziative volte ad incentivare la flessibilità degli orari di lavoro anche in rapporto a quelli dei servizi sociali della città per favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro;
 - j) partecipare e collaborare, con propri rappresentanti, a riunioni, incontri, convegni, reti di Comitati, tavoli di lavoro e quant'altro risulti opportuno per lo svolgimento dell'attività prescritta, anche esterni all'ente, che abbiano compiti di formulare proposte e riflessioni nonché realizzare interventi in materia di Pari opportunità, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento;
 - k) assolvere ad ogni altro compito ed incombenza attribuita al Comitato da disposizioni normative.
4. Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni dipendenti dell'ente o persone esterne con specifiche competenze, senza oneri per l'Amministrazione.

Art. 4 – Modalità di funzionamento

1. Il Comitato si riunisce in seduta ordinaria e su convocazione del/della Presidente almeno **tre** volte l'anno.
2. Il Comitato può altresì riunirsi se ne fa richiesta almeno la metà dei componenti.
3. Le sedute si terranno in orario di servizio nella sede appositamente designata. La convocazione ordinaria è effettuata per iscritto anche tramite e-mail almeno 5 giorni prima e contiene l'ordine del giorno predisposto. La convocazione straordinaria può essere effettuata in un tempo inferiore a quello stabilito per la convocazione ordinaria, tramite e-mail o telefonicamente. L'ordine del giorno della successiva riunione viene stabilito, di norma, al termine di ogni seduta.
4. Ogni riunione del Comitato viene verbalizzata dal/dalla Segretario/Segretaria. Il verbale contiene le presenze, una sintesi degli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse. Il verbale viene approvato nella riunione successiva e viene quindi trasmesso al/alla Dirigente del Servizio Personale. Il verbale, in tutto o in parte, viene pubblicizzato ai sensi dell'art. 3.3 lett. g).
5. Per la validità delle sedute è necessaria la partecipazione di almeno la metà più uno dei componenti.
6. Le deliberazioni del Comitato sono prese a maggioranza dei partecipanti. Le votazioni del Comitato avvengono a voto palese, facendo espressa deroga al principio della segretezza del voto, salvo qualora lo richiedano un terzo dei presenti.
7. Il Direttore Generale, o un/una dirigente dallo stesso designato, presiede la riunione di insediamento del Comitato.
8. Il Comitato può operare in gruppi di lavoro cui si demanda la predisposizione di documenti su materie di competenza del Comitato stesso.
9. I/Le componenti del Comitato, che risultino assenti senza giustificato motivo per cinque riunioni consecutive, sono dichiarati decaduti con provvedimento del Direttore Generale su segnalazione del/della Presidente.
10. Qualora un/una componente del Comitato si dimetta o decada, viene integrato dallo stesso organo che lo aveva precedentemente designato.

Art. 5 – Risorse

1. L'Amministrazione mette a disposizione del Comitato luoghi di riunione e attrezzature per il suo funzionamento.

2. L'attività di supporto, ivi compresa l'attività di segreteria del Comitato, è garantita dal Servizio Personale.
3. L'Amministrazione garantisce, attraverso il piano annuale di formazione e compatibilmente con le risorse a disposizione, la formazione e l'aggiornamento dei componenti del Comitato.
4. Per il tramite della Direzione Generale saranno forniti al Comitato i dati e le informazioni richiesti per l'espletamento delle attività di competenza, nel rispetto della normativa vigente.
5. L'Amministrazione, con il responsabile della prevenzione e sicurezza e con il medico competente, collabora con il C.U.G. per monitorare 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.

Art. 6 – Rapporti con gli organi di governo e altri organismi

1. Il Comitato può indire riunioni ed incontri cui invitare i componenti degli organi di governo del Comune e le rappresentanze sindacali aziendali su tematiche di interesse comune pertinenti alle attività del Comitato.

Art. 7 – Approvazione e modifiche

1. Le presenti norme sono approvate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con la maggioranza dei due terzi dei/delle componenti. Analoga maggioranza è richiesta per la modifica.

Art. 8 – Rinvio

1. Per ogni altro aspetto non disciplinato dalle presenti norme si rinvia ai contratti collettivi di lavoro e alla normativa vigente.

Le presenti norme sono state condivise dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nella riunione di data 27 luglio 2011, modificate nella riunione di data 12 dicembre 2013