



COMUNE DI SANDRIGO

**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL C.U.G. - COMITATO UNICO DI GARANZIA
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

(deliberazione di G.C. n. 88 del 31/08/2020)

Articolo 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina il funzionamento e le attività del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Sandrigo, di seguito denominato CUG, costituito con determinazione del Segretario Generale n. 515 del 09/10/2019, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n° 183 che ha integrato e modificato l'art. 57 del D. Lgs N. 165/2001.

Articolo 2 – DEFINIZIONE

Il CUG è un organo paritetico con compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle materie demandate dalle leggi e dagli atti di indirizzo.

Il CUG sostituisce il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, unificandone le competenze.

Il CUG esplica le proprie attività per tutto il personale dell'Ente ed esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione.

Articolo 2 - COMPOSIZIONE E SEDE

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. 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.

Qualora a fronte del rinnovo della RSU altre organizzazioni sindacali conseguissero una nuova rappresentanza 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.

Il CUG è nominato con atto del Segretario generale, nel quale viene nominato il Presidente con compiti di rappresentare il Comitato, dirigerne i lavori, presiedere le riunioni e coordinarne il regolare svolgimento. L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro. Il Comitato dura in carica per quattro anni dalla data di insediamento, e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Articolo 3 – COMPETENZE

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia 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 per i lavoratori e di contrasto del mobbing.

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, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica; 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;

- **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 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, 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.

Per quant'altro qui non menzionato si rimanda alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi del comma 4 dell'art. 57 del d.l.gs 165/2001 con la quale detta le linee guida del funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia e successivi atti che disciplinano la materia.

Articolo 4 –MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

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 avente diritto di voto.

In caso di parità si procederà a votazione a scrutinio segreto; in caso di ulteriore parità si prevede la sospensione della riunione che sarà riconvocata entro 48 ore per procedere ad ulteriore votazione.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente del Comitato 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

La sostituzione si verifica, altresì, qualora un componente presenti le proprie dimissioni, opportunamente motivate, per iscritto.

Qualora un componente venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato precedentemente. La convocazione del CUG può essere formulata per iscritto ai componenti effettivi o 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 tre giorni.

Il comitato si riunisce di norma almeno una volta all'anno.

Delle sedute del Comitato verrà tenuto un apposito sintetico verbale sottoscritto dal Presidente. Il verbale contiene le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse.

Il verbale è trasmesso a tutti i componenti del Comitato compresi i supplenti, i quali hanno cinque giorni lavorativi per formulare integrazioni.

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

Articolo 5 - RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

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

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato, saranno presentate all'Amministrazione e inviate per conoscenza alle OO.SS. e dovranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata.

Articolo 6 - COLLABORAZIONI E RISORSE

L'Amministrazione Comunale assicura le risorse necessarie all'espletamento delle funzioni del Comitato garantendo la strumentazione adeguata.

Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato può:

- avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, senza oneri a carico della finanza pubblica;
- promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- avvalersi delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze;
- collaborare con il Nucleo di Valutazione
- collaborare con il/la Consigliere/a nazionale di parità.

Il Comitato può disporre di eventuali contributi messi a disposizione dall'Unione Europea e dallo Stato o da altri Soggetti pubblici e privati: l'acquisizione e l'utilizzo di tali fondi avverrà nel rispetto delle procedure previste dall'Amministrazione.

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.

Articolo 7 – COMUNICAZIONE

Il Comitato pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione (portale intranet, bacheca, ecc) o effettuando specifiche iniziative.

Il Comitato relaziona annualmente per iscritto sulla propria attività entro il 30 marzo di ogni anno.

I documenti approvati e la relazione annuali verranno inseriti in un apposito spazio del portale telematico dell'Ente.

Tutti gli atti relativi all'attività del CUG sono pubblicati nell'apposita area presente nel sito web comunale.

Articolo 8 – APPROVAZIONE, MODIFICHE E VALIDITA' DEL REGOLAMENTO

Il Regolamento è approvato a maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti aventi diritto al voto.

Le modifiche al presente regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti aventi diritto al voto. Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale dell'Amministrazione ed entrano in vigore il giorno successivo all'approvazione.

Articolo 9 - OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le informazioni ed i documenti prodotti o, comunque, utilizzati dal CUG devono essere trattati nel rispetto delle norme concernenti la protezione dei dati personali.

Articolo 10 – NORMA FINALE

Per quanto non espressamente citato nel presente regolamento si rinvia al Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio di competenza e alle norme, circolari e direttive che disciplinano la materia.

