



COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA
Provincia di Verona

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

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 01/04/2014

Articolo 1 Costituzione

Ai sensi dell'art. 57 del D.Lvo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, nell'ambito del Comune di Castelnuovo del Garda è costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Articolo 2 Composizione

I componenti del C.U.G. vengono nominati con atto del Segretario Generale del Comune di Castelnuovo del Garda. Il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il Presidente è designato dall'Amministrazione, tra i rappresentanti dell'Ente.

Il Comitato può eleggere al suo interno un Vice Presidente, che sostituisce il Presidente in tutte le funzioni in caso di assenza o impedimento.

L'attività di segreteria a supporto del Comitato (convocazione, verbalizzazione delle sedute, raccolta dei verbali, corrispondenza interna ed esterna, archiviazione del materiale) è assegnata per competenza all'Area nella quale è incardinato il soggetto nominato Presidente del C.U.G.

L'attività del Comitato è svolta preferibilmente nell'ambito del normale orario di lavoro.

Articolo 3 Compiti

Nell'Amministrazione di appartenenza, il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate, ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lvo 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 3, della Legge 183/2010 e sostituisce, unificando in un solo organismo, le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Il C.U.G. opera in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti, contribuendo, in aggiunta all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficacia 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.

A titolo esemplificativo, al C.U.G. spettano le seguenti funzioni:

Propositive 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;
- 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.

Consultive, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

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 C.U.G. 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 C.U.G. 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.

Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, si richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18.11. 2010 n. 5).

In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il C.U.G. e l'Amministrazione comunale (ad esempio con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di 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, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Articolo 4 Modalità di funzionamento

Il Comitato dura in carica 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.

Le sedute del Comitato non sono pubbliche e sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Il Comitato è convocato, in via ordinaria e straordinaria, dal Presidente e la convocazione, con l'indicazione dei punti di discussione, deve avvenire in forma scritta (è valida la convocazione a mezzo posta elettronica) e consegnata almeno 10 giorni prima della seduta. Per motivi di giustificata urgenza il Comitato è validamente convocato nei due giorni precedenti.

La convocazione in via straordinaria può essere richiesta da almeno 1 componente.

I componenti titolari, entro 5 giorni dal ricevimento della lettera di convocazione (anche via mail), sono tenuti a comunicare, con le medesime modalità, il proprio impedimento alla segreteria del C.U.G. e al rispettivo supplente, salvo giustificato motivo. In caso di convocazione in via di urgenza la comunicazione di impedimento è valida se avvenuta il giorno precedente la convocazione.

Il componente supplente, in caso di assenza del titolare nella seduta di convocazione, subentra in tutte le funzioni e competenze del titolare.

Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno.

Esaurita la discussione di ogni argomento, il Presidente pone ai voti la decisione che deve essere assunta a maggioranza dei componenti presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I componenti possono far risultare nel verbale le loro dichiarazioni.

Delle sedute del Comitato verrà redatto un apposito verbale sottoscritto dal Segretario e dal Presidente.

I verbali delle sedute sono inviati, a cura della segreteria del Comitato, ai componenti effettivi e anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

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

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

Qualora un componente venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato, entro 30 giorni, dallo stesso organo che lo aveva designato precedentemente.

Le dimissioni di un componente devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato e all'Organo che ha provveduto alla sua nomina; il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro.

Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato e all'Amministrazione comunale.

Articolo 5 Programmazione

Il C.U.G. può redigere, entro il 30 giugno di ogni anno, un piano degli obiettivi specifici e delle azioni da realizzare per l'anno successivo, tenendo conto degli atti che lo impegnano con compiti specifici.

Tale programma di lavoro viene consegnato all'Amministrazione comunale, per conoscenza.

Articolo 6 Rendicontazione

Ai sensi del paragrafo 3.3 della Direttiva 4 marzo 2011, il C.U.G. 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. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti:

- dall'Amministrazione comunale;
- dal monitoraggio sull'attuazione della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica e Pari Opportunità recante “misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

La relazione viene trasmessa ai vertici dell'Amministrazione comunale.

Articolo 7 Collaborazioni e risorse

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato può:

- promuovere indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri enti, istituti e comitati aventi analoghe finalità;
- promuovere incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- avvalersi della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- avvalersi delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze.

Il Comitato acquisirà, nei termini da esso indicati, dall'Amministrazione comunale tutti gli atti, le informazioni, la documentazione e le altre risorse occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Articolo 8 Rapporto tra C.U.G. e Contrattazione decentrata

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

La delegazione trattante è tenuta a prendere in esame tali proposte entro 30 giorni dalla data di trasmissione ed inviare, a cura del Presidente la delegazione stessa, entro i successivi 10 giorni informazione sugli esiti dell'esame di tali proposte (anche attraverso la trasmissione al Presidente del verbale e dei documenti redatti a cura del verbalizzante del Tavolo trattante).

Articolo 9 Comunicazione

Il Comitato può pubblicizzare e promuovere la propria attività e le proprie iniziative e decisioni, utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione (sito web, bacheca ecc.) o realizzando eventi specifici.

Articolo 10 Obbligo di riservatezza

Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice della Privacy D.Lvo 196 del 30.6.2003 per la tutela della riservatezza dei dati personali.

Articolo 11 Obbligo di astensione

Ogni componente del C.U.G., si astiene dalla partecipazione alle attività del comitato che riguardino questioni in cui sia direttamente e/o indirettamente coinvolto.

Articolo 12
Validità e modifiche del Regolamento

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

Il Regolamento entra in vigore in giorno successivo alla sua approvazione e viene recepito con delibera di Giunta Comunale e successivamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione comunale.

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, dopo che la Giunta ne abbia recepito il contenuto, ed entrano in vigore il giorno successivo all'approvazione.

Per ogni altra disposizione non prevista dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente.

Il presente Regolamento è stato approvato dai presenti all'unanimità in data 31.03.2014.