



Comune di Rignano Flaminio (Provincia di Roma)

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)

REGOLAMENTO

Art. 1 Costituzione e Composizione

1. Presso il Comune di Rignano Flaminio, nel rispetto di quanto disposto dall'art.57 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art.21 della L. 4/11/2010 n.183, è costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni”, nel presente regolamento individuato come C.U.G..

2. 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.

3. Il Comitato è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione e da un Presidente, designato dall'Ente. Esso è inoltre composto da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

4. Il Presidente possiede adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato, e adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, nonché adeguate attitudini personali, motivazionali e relazionali.

5. Il Comitato è nominato con deliberazione del C.G. n 180 del 18.10.2011 e con analoga modalità sono individuati i componenti supplenti.

6. Il C.U.G. è da intendersi costituito e può comunque operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

7. Il Presidente del C.U.G. individua all'interno del Comitato un dipendente chiamato ad assolvere le funzioni di Segretario.

Art. 2 Compiti

1. Al C.U.G. sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate 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 verso i lavoratori conformemente a quanto disposto dall'art.57, c.4 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21, c.1, l.c) della L.183/2010.

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.

2. Al Comitato, in particolare, spettano le seguenti funzioni:

Assicurare, nell'ambito del Comune di Rignano Flaminio, 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).

3. Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente e riferisce annualmente a mezzo di apposita relazione, entro il 30 marzo di ogni anno, ai vertici politici ed amministrativi in ordine alla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Art. 3 Funzionamento

1. Il C.U.G. opera nel rispetto delle linee guida sulle modalità di funzionamento emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in attuazione di quanto disposto dall'art.57, c.4 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21, c.1, l.c) della L.183/2010.

2. Il Comitato dura in carica per quattro anni dalla data di nomina e comunque fino alla costituzione del nuovo comitato.

3. I componenti del C.U.G. possono essere rinnovati in carica per una sola volta.
4. Il Comitato si riunisce almeno due volte nel corso dell'anno e comunque ogniqualvolta ritenuto necessario.
5. Le sedute del Comitato sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti.
6. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del C.U.G. solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
7. Il Comitato è convocato dal Presidente in forma scritta, anche a mezzo di posta elettronica, almeno tre giorni lavorativi prima della seduta ed almeno 24 ore prima in caso di convocazione d'urgenza. La convocazione contiene l'elenco dei punti da trattare nella seduta.
8. L'ordine del giorno è formulato dal Presidente anche sulla base delle eventuali segnalazioni dei componenti.
9. In caso di impossibilità a partecipare alla riunione, é cura del componente effettivo comunicare tempestivamente la sua assenza al Presidente il quale provvede alla convocazione del supplente designato.
10. Le decisioni in merito agli argomenti trattati sono poste ai voti dal Presidente e sono assunte a maggioranza dei componenti presenti.
11. Ai lavori del Comitato potranno essere ammessi dal Presidente, ove ritenuto necessario dallo stesso Comitato e senza diritto di voto, soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi o dirigenziali ed esperti.
12. Delle sedute del Comitato viene redatto apposito verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario. Gli originali dei verbali sono conservati dall'ufficio risorse umane e trasmessi in copia a tutti i componenti.
13. Il C.U.G. è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il *quorum* richiesto per la validità delle sedute.
14. I componenti del C.U.G. che risultano assenti senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive sono dichiarati decaduti con provvedimento dello stesso Comitato.
15. Qualora un componente venga a mancare per dimissioni o decadenza, subentra quale componente effettivo il sostituto individuato ovvero, ove non presente, il Comitato è integrato con le stesse modalità utilizzate per la costituzione, dal soggetto competente alla nomina.

16. L'attività del C.U.G. è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.

17. Le risultanze dell'attività del Comitato, la documentazione prodotta ed ogni altra informazione ritenuta utile sono pubblicati sul sito internet istituzionale nell'apposita area dedicata all'attività del C.U.G. del cui aggiornamento è responsabile.

18. Ogni comunicazione, segnalazione o richiesta potrà essere trasmessa al Comitato alla casella di posta elettronica individuata dall'ente.

19. L'accesso ai dati del Comitato sarà consentito, a cura del Presidente, a chiunque ne abbia motivato interesse, nel rispetto della disciplina vigente in materia di accesso agli atti e di tutela dei dati personali.

Art. 4 Collaborazioni e Risorse

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:

- 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;
- si avvale della collaborazione di esperti, interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- si avvale della collaborazione dei responsabili della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e del medico competente per lo scambio di informazioni utili nell'ottica della valutazione del rischio negli ambiti di competenza allo scopo di 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;
- si avvale delle strutture dell'ente in relazione alle loro competenze.

2. Il C.U.G. dispone del supporto tecnico-logistico dell'Amministrazione e per l'espletamento della propria attività utilizza le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla legge messe a disposizione dalla stessa amministrazione.

3. L'Amministrazione fornisce al Comitato ogni dato o informazione necessaria a garantirne l'effettiva operatività. Essa inoltre 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.

Art. 5 Rinvio alle norme

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rinvia alle norme vigenti in materia ed alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “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”.

Rignano FI,

Il Presidente