

## **Allegato "A"**

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

## **ART. 1 ISTITUZIONE E FINALITA'**

1. E' istituito presso il Comune di Monserrato il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di seguito denominato anche C.U.G..
2. Il C.U.G. ha la finalità di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente le risorse umane, contribuendo all'ottimizzazione della produttività e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, attraverso lo svolgimento di attività e iniziative volte a garantire il benessere organizzativo, il rispetto dei principi di dignità del lavoro, parità, pari opportunità, il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sui lavoratori.
3. In particolare, il C.U.G. svolge tutte le attività di tipo propositivo, consultivo e di verifica indicate nel successivo art. 4, promuovendo la valorizzazione della differenza di genere e della pari dignità delle persone, favorendo l'eliminazione degli squilibri relazionali e svolgendo in generale le iniziative idonee ad assicurare, all'interno del luogo di lavoro:
  - il benessere organizzativo;
  - la rilevazione, l'eliminazione e il contrasto di ogni forma di violenza morale o psichica sui lavoratori;
  - il rispetto dei principi di dignità del lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
  - l'eliminazione di qualsiasi 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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

## **ART. 2 COMPOSIZIONE, NOMINA, REQUISITI, DURATA DELLA CARICA**

1. Il C.U.G. è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale del Comune.
2. Il C.U.G. è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, i quali potranno partecipare alle riunioni del C.U.G. solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
3. La composizione del C.U.G. deve essere tale da assicurare nel complesso sia la presenza paritaria di entrambi i generi, sia la rappresentanza di tutto il personale appartenente all'amministrazione.
4. I componenti del C.U.G. devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e pertanto devono possedere:
  - adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.;
  - adeguate esperienze, rilevabili attraverso il percorso professionale;
  - adeguate attitudini, intese come caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
5. La designazione e l'accertamento dei requisiti possono essere effettuati anche mediante esame dei curricula, eventualmente presentati a seguito di una procedura di interpello

rivolta a tutto il personale. In caso di procedura di interpello negativa, si può procedere con nomina diretta.

6. I componenti del C.U.G. sono nominati, sulla base delle designazioni effettuate secondo quanto stabilito dai commi precedenti, con atto del Segretario Generale.
7. Il C.U.G. si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.
8. I componenti del C.U.G. rimangono in carica per la durata di quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati per non più di una volta.

### **ART. 3 ORGANI**

1. Oltre all'assemblea dei componenti, sono organi del C.U.G. il Presidente e il Vicepresidente.
2. Il Presidente e il Vicepresidente sono designati dall'amministrazione tra gli appartenenti ai ruoli.
3. Il Presidente rappresenta il C.U.G. all'interno e all'esterno dell'Amministrazione Comunale, provvede al coordinamento dell'attività del Comitato e affida ai singoli componenti compiti e incarichi in relazione alle particolari attitudini e competenze professionali degli stessi. Provvede inoltre alla convocazione delle riunioni e alla redazione del relativo ordine del giorno. Il Vicepresidente sostituisce il Presidente in caso di assenza o impedimento.

### **ART. 4 FUNZIONI**

1. Il C.U.G. esercita in piena autonomia, all'interno dell'amministrazione comunale, le proprie funzioni istituzionali.
2. Al Comitato sono assegnati, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, tutti i compiti precedentemente attribuiti dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni, ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
3. Il C.U.G. ha funzioni:
  - 1) propositive: è, quindi, competente a proporre le misure considerate opportune in merito alle funzioni di competenza. A titolo esemplificativo e non esaustivo, può pertanto svolgere attività propositiva nelle seguenti materie:
    - promozione e 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;
    - piani di azioni positive, interventi e progetti, da realizzarsi anche mediante indagini di clima o codici etici e di condotta, diretti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e condizioni di benessere lavorativo o a rimuovere situazioni di discriminazioni dirette o indirette o violenze sessuali, morali o psicologiche;
    - 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.

Le proposte formulate dal C.U.G. nello svolgimento della sua attività e tese a creare condizioni di pari opportunità, sono trasmesse alle OO.SS. e all'Amministrazione. 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 apicali

- 2) consultive: il Comitato può, ad es., formulare pareri in materia di
  - o progetti di riorganizzazione;
  - o piani di formazione del personale;
  - o orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
  - o criteri di valutazione del personale;
  - o contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 3) di verifica su ogni materia di competenza, ad es. su: rispetto delle disposizioni di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001; 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.

4. Il Comitato inoltre:

- redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione 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 nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'amministrazione e dal servizio di prevenzione e sicurezza. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi del Comune;
- collabora, ai fini della realizzazione di condizioni di benessere lavorativo:
  - o con il Nucleo di Valutazione, il quale verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - o con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente, per lo scambio di informazioni utili in materia di stress lavoro-correlato e 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;
  - o con altri organismi, quali: la consigliera o il consigliere di parità di cui al D. Lgs. 198/2006, come modificato dal D. Lgs. 5/2010, l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro, l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali.

## **ART. 5 MODALITA' DI FUNZIONAMENTO**

- I. Entro 60 giorni dalla costituzione, il Comitato adotta, a maggioranza assoluta dei suoi membri, un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento, in particolare per quanto riguarda le disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni; validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale); attività di verbalizzazione e adempimenti connessi alle funzioni esercitate dal C.U.G., anche con riferimento alla

tempistica degli adempimenti del Comitato, che deve essere tale da non pregiudicare lo svolgimento delle normali attività istituzionali dell'Ente; verifiche e rapporti sulle attività svolte; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione dalla carica del Presidente e dei componenti del Comitato, ecc. I componenti del Comitato decaduti o dimissionari verranno sostituiti secondo le modalità di cui al precedente art. 2.

## **ART. 6 RISORSE E STRUMENTI – OBBLIGHI DELL'AMMINISTRAZIONE**

1. Il C.U.G. opera in raccordo con il vertice amministrativo dell'ente.
2. L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire la massima informazione e diffusione dei principi, degli obiettivi e degli interventi del Comitato; si impegna altresì a realizzare sul proprio sito istituzionale un'apposita area dedicata alle attività del C.U.G., da aggiornarsi periodicamente a cura dello stesso.
3. L'amministrazione si impegna inoltre a consultare preventivamente il C.U.G., attraverso modalità da concordarsi, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza, ed in generale si impegna a porre in essere ogni attività necessaria a consentire lo svolgimento dei compiti istituzionali di proposizione, consultazione e verifica del Comitato.
4. L'Amministrazione assicura al Comitato l'informazione preventiva sugli argomenti oggetto della contrattazione decentrata, qualora attinenti ai fini istituzionali del Comitato medesimo, e la trasmissione tempestiva dei documenti preparatori.
5. Il Comitato viene costituito senza oneri per la finanza pubblica. Il Comune, al fine di garantire le finalità di cui all'art. 1, può finanziare l'attività del Comitato e specifici programmi di azioni positive, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. In tal caso il C.U.G. presenta annualmente all'Amministrazione comunale un rendiconto delle spese effettuate, accompagnato dalla relazione illustrativa di cui all'art. 4.

## **ART. 7 DIRITTI DEI COMPONENTI DEL COMITATO**

1. L'attività svolta in qualità di componente del Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio. Le amministrazioni tengono conto dei compiti svolti all'interno del C.U.G. anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro. I componenti del C.U.G. hanno diritto di allontanarsi dal luogo di lavoro per lo svolgimento delle attività del Comitato, da documentarsi debitamente; tale diritto va esercitato secondo modalità da concordarsi col Responsabile del Settore di appartenenza, in modo da non recare pregiudizio all'attività dell'ufficio.

## **ART. 8 ENTRATA IN VIGORE**

1. Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 gg. dalla pubblicazione nell'albo pretorio della delibera di approvazione esecutiva.