

**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**  
(approvato nel corso della riunione del 17.06.2011)

ARRIVO

<b>COMUNE DI MIRANO</b> N° 5800
<b>20 DIC 2013</b>
Cart. L. Cl. 8. Fasc. 44. All. .... UFF.

**ART. 1 Costituzione**

Il Comune di Mirano istituisce, per promuovere una corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni, e per favorire un ambiente improntato al benessere organizzativo, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001.

Il Comitato ha sede presso il Comune.

**ART. 2 Composizione**

Il Comitato Unico di Garanzia (d'ora innanzi chiamato CUG) è nominato dal dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione o dal dirigente responsabile della gestione delle risorse umane, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente e dall'ordinamento interno dell'Ente.

Il CUG ha composizione paritetica.

E' composto :

- dal Presidente nominato dall'Amministrazione
- dai rappresentanti nominati dal Sindacato, uno per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e presenti nell'Ente;
- da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'Amministrazione nominato dal dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane.

Per ogni componente effettivo è nominato anche un componente supplente con gli stessi criteri.

I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del Comitato solo in caso di assenza o di impedimento dei rispettivi titolari.

**ART. 3 Durata**

I componenti del CUG restano in carica 4 anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

**ART. 4 Compiti**

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che sono quelle che la legge e i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate all'art. 57 del Dlgs 165/2001.

Il perseguimento degli obiettivi indicati dalla legge porta il Comitato ad agire sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento interno, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito, ambiti tutti che diventano una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Benessere, innovazione e produttività sono legati quindi alla valorizzazione della persona, che va supportata, indipendentemente dal genere, ma partendo dal riconoscimento che uomini e donne hanno bisogno di percorsi diversi per arrivare alla loro piena valorizzazione.

A titolo non esaustivo il Comitato 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
- 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
- promozione e divulgazione di iniziative che favoriscono uno sviluppo positivo delle pari opportunità con azioni di conciliazione e integrazione fra i generi attraverso strumenti di confronto, scambio e formazione, attraverso anche la definizione di criteri precisi e il monitoraggio degli stessi
- 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 della provincia di Venezia
- azioni atte a favorire il 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.

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 rientranti nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti 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 ed 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 Comitato valuta fatti segnalati dai dipendenti riguardanti azioni di discriminazione sui temi di propria competenza e formula proposte in merito all'Amministrazione.

Il Cug promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento.

L'Amministrazione è tenuta a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti nelle materie di competenza (flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione e progressioni di carriera).

Il Cug adotterà le forme di comunicazione che riterrà più opportune, nei confronti dei dipendenti. Può organizzare incontri di gruppo con dipendenti, dirigenti, amministratori o altri soggetti aventi specifica evidenza nelle materie di propria competenza.

Può raccordarsi con altri Enti, istituti, comitati istituiti con analoghe finalità, nonché con la Consigliera di Parità della Provincia di Venezia e/o la Consigliera nazionale di Parità e con il Gruppo di lavoro istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per il monitoraggio e il supporto alla fase di avvio dei CUG.

Il Comitato può avvalersi anche di esperti esterni.

Il Comitato ha a disposizione una apposita area nel sito web del Comune.

L'Amministrazione fornisce al Comitato tutti i dati e le informazioni necessarie per consentirne l'operatività e garantisce la collaborazione di tutti i Settori dell'Ente.

Il Comitato collabora anche con il responsabile della sicurezza nel luogo di lavoro e/o con il medico competente per uno scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi e della individuazione di fattori che possono incidere sul benessere organizzativo.

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno una dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita ai temi di propria competenza, che verrà trasmessa al Sindaco e al Presidente del Consiglio Comunale.

Il Comitato inoltre adempie ad ogni prescrizione prevista dalle normative in vigore.

Il Comitato informa periodicamente i lavoratori sulle attività svolte.

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

Il Comitato si riunisce a seconda delle necessità e almeno una volta ogni 60 giorni.

E' convocato su iniziativa del Presidente o quando ne facciano richiesta almeno 1/3 dei componenti.

La convocazione è effettuata a mezzo email almeno 5 gg prima e contiene l'ordine del giorno predisposto dal Presidente tenendo conto delle proposte degli altri componenti.

La convocazione straordinaria è effettuata almeno il giorno prima della riunione.

Le riunioni sono valide quando siano presenti la metà più uno dei componenti, fra cui il Presidente o suo sostituto. I pareri e le proposte oggetto dell'attività del Comitato saranno espressi in forma descrittiva e dettagliata facendo sintesi delle istanze pervenute da tutti i componenti il Comitato. Qualora sia necessario esprimere un parere favorevole o meno a qualsivoglia materia di competenza, la deliberazione sarà assunta a maggioranza dei presenti, vale a dire con il 50%+1.

In caso di proposte di modifica al presente regolamento, queste dovranno essere approvate a maggioranza assoluta degli aventi diritto al voto.

L'attività svolta dai componenti del Comitato è a tutti gli effetti da considerarsi orario di lavoro in sede e fuori sede, compresa la redazione di documenti e dei lavori di segreteria necessari al funzionamento del comitato.

La partecipazione all'attività del Comitato, in sede o fuori sede, qualora sia oltre l'orario ordinario di lavoro, dovrà essere comunicata dal componente interessato al Presidente, il quale autorizzerà il componente stesso, utilizzando gli idonei istituti previsti per il personale dipendente, dandone comunicazione al Responsabile di Settore presso cui opera il componente del Comitato.

Il Comitato nomina un componente con funzioni di segretario che dovrà redigere i verbali di ogni riunione. I verbali vengono tenuti agli atti, presso l'ufficio preposto.

Qualora un componente effettivo o supplente si dimetta, dovrà darne comunicazione scritta al Comitato stesso il quale ne darà comunicazione ai vertici dell'Amministrazione. Il dirigente incaricato della nomina del CUG dovrà nominare il nuovo componente scelto con lo stesso criterio del componente dimissionario, entro 30 giorni dalla comunicazione da parte del Comitato.

## ART. 6 RAPPORTI TRA COMITATO E CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Le proposte formulate dal Comitato, finalizzate a creare effettive condizioni migliorative nell'organizzazione del lavoro e le questioni che riguardano anche la contrattazione decentrata saranno trasmesse ai soggetti della contrattazione.

Il Comitato definirà un percorso operativo di collaborazione che permetterà un confronto proficuo tra le proprie proposte e quelle della delegazione trattante.

Pertanto la delegazione trattante informa il Comitato dei progetti di miglioramento dei servizi in discussione, nella fase di stesura dei progetti, affinché il Comitato possa intervenire con indicazioni operative nelle materie di sua competenza.

## ART. 7 RAPPORTI CON GLI ORGANISMI DI VALUTAZIONE

Il CUG opera in collaborazione con gli Organismi di Valutazione dell'Ente per rafforzare, anche attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della *performance*.

## ART. 8 ACCESSO AI DATI E RISERVATEZZA

I componenti del Comitato sono tenuti alla riservatezza degli argomenti trattati, in base alla normativa in vigore sulla privacy. I componenti sono tenuti altresì al segreto d'ufficio delle materie e delle valutazioni che emergono durante l'attività del Comitato.

Il Comune incarica del trattamento dei dati, ai sensi della normativa in vigore sulla privacy, i componenti il Comitato. Le richieste di dati all'Amministrazione vengono inviate dal Presidente o da un suo delegato.

## ART. 9 RISORSE

L'Amministrazione può prevedere nel bilancio dell'Ente un budget per l'attuazione delle iniziative programmate. Il Comitato può avvalersi altresì dei fondi messi a disposizione dalla Regione Veneto, dallo Stato o dalla Comunità Europea.

Milano, 17 giugno 2011.

