



# COMUNE DI CAPRAIA E LIMITE

Città Metropolitana di Firenze

## **Regolamento per il funzionamento Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

### **Art. 1 Oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Capraia e Limite istituito con determinazione del Responsabile del Servizio Associato del Personale n. 509 del 23/11/2018, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183.

Il Comitato esplica le proprie attività per tutto il personale dell'Ente e sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

### **Art. 2 Composizione e sede**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Capraia e Limite è composto:

- da un/a rappresentante designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL del 22.1.2004;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Ente.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Nella composizione è assicurata complessivamente la parità di genere, salvo i casi di comprovata impossibilità.

Nella determinazione di istituzione del Comitato il Responsabile del Servizio Associato del Personale ha preso atto delle designazioni pervenute da parte delle rappresentanze sindacali e dei nominativi dei rappresentanti dell'Ente individuati dallo stesso.

Il Presidente del Comitato è stato contestualmente designato dall'Amministrazione all'interno dei dipendenti dell'Ente sulla base dei requisiti previsti dalle linee guida diramate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle modalità di funzionamento dei C.U.G.

Le funzioni del Presidente e dei componenti del C.U.G. non comportano oneri aggiuntivi per l'Amministrazione.

Il Comitato ha sede presso il Comune di Capraia e Limite.

Le funzioni di supporto e segreteria sono assicurate, a rotazione, dagli stessi componenti il Comitato.

### **Art. 3 Durata in carica**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha durata quadriennale ed i relativi componenti possono essere rinominati una sola volta; i componenti del Comitato continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato.

In caso di surroga di componenti, i nuovi nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso; il CUG ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro.

Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato.

In caso di dimissioni di un componente o del Presidente del Comitato le sostituzioni hanno luogo entro 30 giorni, con le procedure di cui all'art. 2.

### **Art. 4 Compiti del Comitato**

Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'art. 57 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'art. 21 della Legge 183/2010).

#### **I compiti propositivi sono i seguenti:**

- a.** predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- b.** 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;
- c.** trattazione dei temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d.** iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e.** 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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento;
- f.** azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- g.** 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.

### **I Compiti Consultivi vengono esercitati formulando pareri su:**

- a.** progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- b.** piani di formazione del personale;
- c.** orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d.** criteri generali di valutazione del personale;
- e.** contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

### **I compiti di verifica vengono espletati nei riguardi di:**

- a.** risultati di azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b.** esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c.** esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- d.** 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 CUG 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 CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, compresi automezzi, 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.

Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

### **Art. 5 Procedimento decisionale**

Il Comitato si riunisce periodicamente, sulla base di convocazione formale del presidente di norma, almeno tre volte all'anno. La convocazione ordinaria viene effettuata per iscritto, via fax o e-mail almeno tre giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione.

Il CUG può essere convocato in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o anche di un solo componente che ne faccia richiesta; in tal caso è sufficiente un preavviso di ventiquattro ore, anche telefonico.

Per la validità delle riunioni è richiesta la presenza della metà più uno dei componenti.

Il Comitato formalizza le proprie decisioni con verbali approvati a maggioranza dei componenti presenti, fermo restando il quorum previsto dal comma precedente.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno.

I componenti del Comitato partecipano alle riunioni all'interno dell'orario di servizio.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al componente supplente.

I componenti supplenti possono in ogni caso assistere alle riunioni e partecipare alle discussioni ma senza diritto di voto al fine di garantire continuità ed una costruttiva collaborazione ai lavori del Comitato.

Hanno diritto al voto i componenti titolari; i componenti supplenti esercitano tale diritto qualora siano presenti in sostituzione del componente titolare.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate a cura del componente che di volta in volta svolge le funzioni di segretario del Comitato. Il verbale viene letto e approvato all'inizio della seduta successiva, e firmato dal Presidente e dal Segretario.

I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.

### **Art. 6 Commissioni e gruppi di lavoro**

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro, avvalendosi anche di esperti/e esterni/e nell'ambito delle risorse disponibili a bilancio.

Le commissioni, temporanee o permanenti, ed i gruppi di lavoro sono istituiti dal Comitato, che ne definisce finalità, compiti ed obiettivi.

Ogni commissione o gruppo individua al suo interno un coordinatore, che tiene i contatti con il Comitato, cui dovrà relazionare periodicamente. Al presidente del Comitato devono pervenire le convocazioni ed i verbali delle riunioni delle commissioni e dei gruppi di lavoro, nonché una relazione finale con il resoconto dell'attività svolta ed eventuali proposte operative.

### **Art. 7 Relazione annuale**

Il Comitato predisponde, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata 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, da trasmettere alla Giunta ed ai Responsabili dei singoli settori sull'attività svolta e sui risultati delle iniziative assunte.

Il Comitato rende note pubblicamente ai lavoratori, per realizzare la massima divulgazione con le modalità ritenute più opportune, le attività svolte ed i risultati ottenuti.

### **Art. 8 Rapporti tra Comitato ed Ente**

I rapporti tra il Comitato e l'Ente sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

L'Ente favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal Comitato stesso.

Il Comitato può accedere ai documenti inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

L'Amministrazione informa il Comitato delle riunioni di Commissioni interne all'Ente che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie di competenza del Comitato stesso.

L'Amministrazione invita, in qualità di uditor, un rappresentante del Comitato, al tavolo delle trattative qualora l'argomento abbia inerenza alla tematica del mobbing, delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. In tal caso, il Comitato procederà all'individuazione del suo rappresentante sulla base delle caratteristiche personali e professionali ed in ragione della tematica trattata.

### **Art. 9 Obbligo di riservatezza**

1. Gli atti del CUG sono accessibili a coloro che ne facciano formale richiesta sulla base di un interesse giuridicamente rilevante. L'accesso verrà consentito, previa valutazione del Comitato, nel rispetto della normativa vigente.
2. Il CUG può accedere ai documenti inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.
3. Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali.

### **Art. 10 Validità e modifiche del Regolamento**

1. Il presente Regolamento entra in vigore, dopo la sua approvazione da parte del CUG, con apposito atto della Giunta Comunale.
2. Le modifiche che si intendono apportare al presente Regolamento dovranno essere discusse dal Comitato con la presenza di tutti i componenti ed approvate a maggioranza degli stessi.
3. Il presente regolamento è pubblicato sul sito Web dell'Ente.

### **Art. 11 Rinvio alle norme**

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si fa rinvio alle Linee Guida sulle modalità di funzionamento del "CUG" della Presidenza Consiglio dei Ministri e ss.mm.ii.