



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Disciplinare operativo sul funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

ART.1 - Costituzione e finalità

1. Con delibera di Giunta n. ___ del ___ il Comune di Roseto degli Abruzzi, ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

2. Il Comitato esplica le proprie attività per tutto il personale dell'Ente (area dirigenti e personale di categoria) e sostituisce, unificando le competenze in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

3. Il Comitato opera per il benessere lavorativo e organizzativo, nell'ottica di promuovere la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

ART.2 - (Composizione del Comitato e durata)

1. Il Comitato ha una composizione paritetica ed è formato da un/una componente designato/a da ciascuna organizzazione sindacale maggiormente rappresentative dell'Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione (con esclusione dei rappresentanti politici) in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Per ogni rappresentante effettivo dovrà essere designato un supplente. Il Comitato, della durata di quattro anni, è nominato dal Segretario Generale che designa anche il Presidente e si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

2. Il/La Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere capacità organizzative ed esperienze maturate in analoghi organismi o nelle funzioni di organizzazione e gestione del personale.

3. Il/La Presidente e gli altri componenti debbono possedere i seguenti requisiti specifici:

- siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, come indicati nella stessa Direttiva posseggano:

a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.

b) adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;

c) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;

4. Il/La Vice Presidente viene eletta a maggioranza all'interno del Comitato, lo/a stessa, dipendente dell'Ente collabora al coordinamento di lavori ed ha funzioni di sostituzione del/della Presidente in caso di assenza breve o di impedimento temporaneo.

5. I/Le componenti rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

6. I/Le componenti possono presentare le proprie dimissioni prima della scadenza naturale al Segretario Generale che ha costituito il Comitato e al proprio Sindacato per i/le componenti di nomina sindacale, comunicandole contestualmente al Comitato Unico di Garanzia.

7. Il Comitato, dietro proposta di uno/a o più componenti può decidere di invitare a partecipare ai propri lavori altri soggetti o esperti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali che partecipano alle sedute non esercitando diritto di voto.

ART.3 - (Compiti del Comitato)

1. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale. Ha compiti prepositivi, consultivi e di verifica nell'ambito di competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni di riferimento gli demandano e opera in collaborazione con il/la consigliera regionale e nazionale di parità.

2. Nello specifico il CUG può:

- a) predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- b) promuovere e/o potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione delle pari opportunità;
- c) proporre temi che rientrano tra le proprie competenze ai fini della contrattazione integrativa;
- d) proporre iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone nonché azioni propositive al riguardo;
- e) proporre azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- f) proporre 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, psicologiche-mobbing nell'amministrazione di appartenenza;
- g) fornire pareri consultivi su progetti di riorganizzazione dell'Ente, su piani di formazione del personale, su orari di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale, sulla contrattazione integrativa per i temi che rientrano tra le proprie competenze;
- h) svolgere attività di verifica:

-sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone prassi in materia di pari opportunità;

- sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;

- sull'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza del lavoro;

3. Il Comitato raccoglie dati relativi alle materie di propria competenza che l'Amministrazione è tenuta a fornire e collabora con la stessa per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi e di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/ o violenza morale e psichica;

4. Il Comitato relaziona entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente ed al Ministero della Funzione Pubblica e Pari Opportunità sulla situazione riferita all'anno precedente, del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche- mobbing oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

ART.4 - (Funzionamento del Comitato)

1. Il Comitato si riunisce di norma quattro volte l'anno (nelle ore mattutine d'ufficio) e comunque ogni volta che il/la Presidente ne ravvede la necessità o qualora ne faccia richiesta almeno un terzo dei/delle componenti effettivamente in carica.

2. Il Comitato utilizza le strutture poste a disposizione dall'Amministrazione;

3. Le sedute sono valide quando è presente la maggioranza dei/delle componenti pari alla metà più uno compreso il/la Presidente;

4. In caso di dimissioni e in attesa dell'individuazione dei nuovi rappresentanti, le sedute sono valide quando è presente la maggioranza dei/delle componenti effettivamente in carica pari alla metà più uno compreso il/la Presidente;

5. Il/la Presidente:

-nomina un pari numero di supplenti dei componenti del Comitato ;

-convoca e presiede le riunioni del Comitato e lo rappresenta sia nei rapporti istituzionali interni che esterni;

-programma e coordina l'attività del Comitato stesso;

6. Il Comitato decide sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno a maggioranza dei voti espressi dai/dalle presenti;

7 Il Comitato individua al proprio interno una o più persone che svolgono funzioni di segreteria con i compiti di:

-invio delle convocazioni delle sedute;

-redazione dei verbali;

-predisposizione di documentazione e materiali;

gestione archivio del Comitato;

8. L'avviso di convocazione è inviato per posta elettronica, possibilmente con 5 gg. di anticipo e deve contenere l'ordine del giorno;

9. Ogni componente impossibilitato/a a partecipare alle riunioni deve comunicare tempestivamente alla segreteria la propria assenza;

10. Ogni riunione si apre con la verifica dei presenti, formalità eseguita dal/la segretaria per accertare l'esistenza del numero legale;

11. Decorsi 20 minuti dall'orario di convocazione, senza che sia raggiunto il numero legale il/la Presidente invalida la seduta;

12. Al termine di ogni seduta è decisa la data del successivo incontro ed il relativo o.d.g.;

13. In caso di assenza ingiustificata di un/una componente per n.3 sedute consecutive il/la presidente può richiedere al Segretario Generale la sua sostituzione;

14. Il Comitato potrà costituire gruppi di lavoro per ciascuno dei quali deve essere individuata almeno un/una referente all'interno del Comitato stesso; ogni gruppo costituito opererà individuando modalità di lavoro autonome ritenute più opportune e presenterà al Comitato il risultato del lavoro svolto.

15. Il Comitato Unico di Garanzia diffonderà periodicamente le proprie attività e le proprie decisioni utilizzando l'apposita area dedicata sul sito web dell'Ente.

ART.5 (modifiche al presente disciplinare)

1.Il presente disciplinare entrerà in vigore nella prima seduta utile del Comitato Unico di Garanzia.

2.Eventuali modifiche al disciplinare dovranno essere presentate da 1/3 dei componenti del Comitato Unico di Garanzia. Per l'approvazione delle modifiche verrà richiesta la maggioranza qualificata dei/delle componenti di 2/3 del Comitato.

3.Per quanto non previsto si rinvia alla normativa vigente.