

## **ART. 24-BIS**

**(articolo introdotto con deliberazione della Giunta Comunale nr. 21 del 07/03/2012)**

### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)**

- 1) Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165 del 30/03/2001 e successive modifiche e integrazioni, nell'ambito del Comune di Calcio è costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (nel proseguo, per brevità, denominato semplicemente C.U.G.) – che sostituisce, unificando le relative competenze in un solo organismo, il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il C.U.G. si prefigge più obiettivi:
  - a) Assicurare, nell'ambito del lavoro, 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 e alla lingua;
  - b) 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 di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
  - c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'ente anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 09/04/2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D.Lgs. 03/08/2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. n. 81/2008) e dal D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 come modificato dal D.Lgs. 25/01/2010, n. 5 (Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).
- 2) Il C.U.G. ha sede presso il Comune di Calcio, ha composizione paritetica ed è formato – oltre che dal Presidente - da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi e la rappresentanza di tutto il personale. I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del C.U.G. solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari. I/le componenti sono scelti tra i dipendenti dell'ente, sulla base di requisiti di professionalità, esperienza e di adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Qualora, a fronte del rinnovo della RSU, altre organizzazioni sindacali conseguissero una nuova rappresentanza, potranno designare un componente del C.U.G.; di conseguenza, anche l'Amministrazione procederà all'individuazione di un proprio rappresentante. Tali soggetti integreranno il C.U.G. in carica.

- 3) Il C.U.G. è nominato, con propria determinazione, dal Segretario Comunale ed è dallo stesso presieduto, in quanto figura che, oltre ai requisiti di seguito indicati, deve parimenti possedere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza, maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e di gestione del personale:
- Adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.;
  - Adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
  - Adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
- 4) Il C.U.G. può eleggere al suo interno un Vice Presidente. Assolve alle funzioni di Segretario/a del C.U.G. un/una componente dello stesso designato/a dal Presidente.
- 5) Il C.U.G. è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.
- 6) I/le componenti del C.U.G. rimangono in carica 4 anni, decorrenti dalla data della nomina. Il C.U.G. è rinnovato entro 60 giorni dalla relativa scadenza ed esercita le sue funzioni in regime di prorogatio fino alla nomina dei/delle nuovi/e componenti. I/le componenti nominati nel corso del quadriennio cessano, comunque, dall'incarico allo scadere del mandato del C.U.G.. I/le componenti del C.U.G. possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.
- 7) Il C.U.G. si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
- 8) Il C.U.G., entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso, recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale), verbali, rapporto/i sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza, cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.
- 9) Nell'ente di appartenenza, il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica - nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni di riferimento - che possono essere, sinteticamente, così riassunti:
- a) Compiti propositivi che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere così riassunti:
- 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;
  - Temi che rientrano nelle proprie competenze 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 di riferimento;
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire e/o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali e/o psicologiche - mobbing, nell'ente di appartenenza;
- Azioni atte a favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo;

b) Compiti consultivi, formulando pareri, a titolo esemplificativo e non esaustivo, su:

- progetti di riorganizzazione dell'ente 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 che rientrano nelle proprie competenze;

c) Compiti di verifica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, su:

- I risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;
- Gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- L'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 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 dirigenziali e/o per tutti i titolari di Posizione Organizzativa.

Il C.U.G. assolve ogni altra incombenza allo stesso attribuita da leggi, contratti collettivi, accordi sindacali ed altre disposizioni.

10) Il C.U.G. ha piena autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro, garantita dall'Amministrazione. La costituzione ed il funzionamento del C.U.G. non deve comportare nuovi o maggiori oneri per il Comune. La nomina a componente del C.U.G., la partecipazione alle relative riunioni e lo svolgimento dell'attività di competenza non danno luogo ad alcun compenso. L'attività del C.U.G. è svolta

nell'ambito del normale orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, attività di servizio.

- 11) Il C.U.G., entro il 30 marzo di ogni anno, redige e trasmette ai vertici politici ed amministrativi del Comune di Calcio una dettagliata relazione sulla situazione del personale del Comune di Calcio, 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, che evidenzia anche l'attività svolta ed i risultati delle iniziative assunte, tiene, altresì, conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:
  - dall'Amministrazione, dal datore di lavoro e dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione in tema di sicurezza sul lavoro;
  - dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23/05/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante “Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- 12) L'Amministrazione fornisce al C.U.G. tutti i dati, le informazioni, gli atti ed i documenti necessarie a garantirne l'effettiva operatività. Il C.U.G. può accedere ai documenti inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti. Le informazioni ed i documenti assunti dal C.U.G. nel corso dei propri lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme del Codice per la protezione dei dati personali.
- 13) L'Amministrazione consulta preventivamente il C.U.G. ogni qualvolta debbano essere adottati atti interni di valenza generale che abbiano riflessi nelle materie di competenza e/o con rilevanza diretta e/o indiretta sul benessere dei lavoratori (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, ecc.).
- 14) L'Amministrazione favorisce l'operatività del C.U.G. Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali (locali, materiale, strumenti, ecc.), 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.
- 15) L'Amministrazione, con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, collabora con il C.U.G. per garantire condizioni di sicurezza sul lavoro, scambiando le informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi, in un'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 di violenza morale o psichica.
- 16) L'Amministrazione valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, le attività del C.U.G. ed a tal fine provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle stesse, periodicamente aggiornata a cura del C.U.G.
- 17) L'Amministrazione tiene conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del C.U.G., anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

- 18) Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa espresso rinvio alla normativa legislativa, contrattuale e regolamentare vigente in materia, ad eventuali accordi sindacali e ad altre eventuali disposizioni in merito.