COMUNE DI NERVIANO

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA", 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 per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* del Comune di Nerviano, istituito con determinazione n. 362/R.G. del 14/07/2011 del Titolare di P. O. del Servizio Economico Finanziario ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il Comitato ha sede presso il Palazzo Municipale del Comune di Nerviano, esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione.

ART. 2 - COMPOSIZIONE E DURATA

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Al rinnovo delle RSU le organizzazioni sindacali risultate rappresentative provvederanno a nominare, ove necessario, i nuovi componenti, fermi restando i principi di cui al comma precedente.

Il CUG è nominato con atto del Dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione ovvero, nel caso di pari ordinati, dal Dirigente preposto alla gestione delle risorse umane.

Il Presidente è eletto dal comitato durante la seduta di insediamento e rappresenta il Comitato, ne dirige i lavori, presiede le riunioni e coordina il regolare svolgimento e la verbalizzazione delle sedute.

Il comitato elegge altresì il Vice-Presidente, scelto tra i componenti sindacali, il Vice Presidente sostituisce il Presidente in caso di assenza nelle sue funzioni.

L'attività del comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro. L'Amministrazione tiene conto dell'attività svolta dai componenti all'interno del CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro).

Il Comitato dura in carica per quattro anni dalla data di insediamento e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

ART. 3 – COMPETENZE

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e di contrasto del mobbing.

Il CUG esercita i compiti di seguito riportati.

Propositivi in ordine a**:**

- 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 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 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 o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing.

Consultivi, formulando pareri in ordine a:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- 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.

Di verifica in ordine a:

- 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.

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 tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

ART. 4 - MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

Il CUG è unico ed esplica le proprie funzioni nei confronti di tutto il personale, lavoratrici e lavoratori di ogni ordine e grado.

Le riunioni del Comitato sono valide qualora sia presente la maggioranza assoluta degli aventi diritto al voto al cui raggiungimento deve concorrere il Presidente o in sua assenza il Vice Presidente.

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

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Il componente impossibilitato a partecipare alle riunioni deve darne tempestiva comunicazione al Presidente del Comitato nonché al componente supplente.

Il componente del Comitato che risulti assente in modo ingiustificato per due volte per la durata del mandato, verrà dichiarato decaduto e verrà sostituito dal componente supplente.

La sostituzione si verifica, altresì, qualora un componente presenti le proprie dimissioni, opportunamente motivate, per iscritto.

Qualora un componente venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato precedentemente.

Il Comitato è convocato dal Presidente o in sua assenza dal Vice presidente; può anche essere convocato su richiesta di uno dei componenti.
La convocazione del CUG può essere formulata per iscritto ai componenti effettivi e supplenti o per via telematica, unitamente all'ordine del giorno, almeno cinque giorni prima della data prescelta per la riunione; salvo i casi di urgenza. La convocazione sarà inviata per conoscenza anche alle P.O.
Il Comitato si riunisce di norma almeno quattro volte all'anno.
Delle sedute del Comitato verrà stilato un apposito, sintetico, verbale, redatto da un componente designato e sottoscritto da tutti i partecipanti.
Il verbale contiene le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse.
Il verbale è trasmesso a tutti i componenti del Comitato compresi i supplenti, i quali hanno cinque giorni lavorativi per formulare osservazioni e/o integrazioni. Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, saranno depositati e custoditi presso l'ufficio personale.
Il Cug può invitare a partecipare, senza diritto di voto, a singole sedute, anche soggetti esterni esperti in materie di competenza.

ART. 5 - RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente.
Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 3 del presente regolamento, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.
Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato, saranno presentate all'Amministrazione e inviate per conoscenza alle OO.SS. e alle R.S.U. e dovranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata.
L'Amministrazione e le OO.SS. sono invitate a prendere in esame le proposte e gli atti elaborati dal Comitato, e a dare informazione sugli esiti degli stessi entro 15 giorni dalla data di trasmissione.
Le determinazioni dell'Amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.
L'Amministrazione consulta preventivamente il CUG ogni qualvolta debbano essere adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera ecc.).

ART. 6 – COLLABORAZIONI E RISORSE

Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato può:
- avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro;
- promuovere indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- promuovere incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- avvalersi delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze;
- collaborare con il Nucleo di Valutazione previsto dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009
- collaborare con il/la Consigliere/a nazionale di parità

Inoltre l'Amministrazione fornirà al Comitato tutti gli atti, le informazioni, la documentazione e le altre risorse occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.
L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del Comitato le risorse strumentali idonee a garantire le finalità , locali idonei, il materiale e gli strumenti necessari.

ART. 7 – COMUNICAZIONE

Il Comitato pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione (posta elettronica interna, bacheca, ecc..) o effettuando specifiche iniziative.
Il Comitato relaziona per iscritto sulla propria attività entro il 30 marzo di ogni anno.
I documenti approvati e la relazione annuali verranno inseriti in un apposito spazio del portale telematico dell'Ente, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato.
Allo scopo è predisposto un indirizzo di posta elettronica.

NORMA FINALE

Per quanto non espressamente citato nel presente Regolamento si fa riferimento alle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.