

# **Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di garanzia (CUG) dell'Unione dei Comuni della Romagna Faentina ai sensi dell'art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183.**

## ***Premessa***

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di funzionamento del “Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG).

## **Articolo 1**

### ***Istituzione***

1. Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, con Determina del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione dell'Unione della Romagna Faentina, n. 306/2015 dell'11.8.2015, è istituito il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Unione dei Comuni della Romagna Faentina.

## **Articolo 2**

### ***Composizione***

Il CUG dell'Unione è composto da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti delle Amministrazioni, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il Presidente è designato tra i rappresentanti delle Amministrazioni.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

I componenti supplenti partecipano alle riunioni di Comitato in caso di assenza o di impedimento dei rispettivi titolari.

Il Comitato può eleggere al suo interno un Vice Presidente.

## **Articolo 3**

### ***Durata in carica***

Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque l'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

## **Articolo 4**

### ***Compiti del Presidente***

Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti, ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Ente Unione dei Comuni della Romagna Faentina.

## **Articolo 5** ***Convocazioni***

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno due volte all'anno.

Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno 3 dei suoi componenti effettivi.

La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail almeno 5 giorni lavorativi prima della data della riunione.

La convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 3 giorni prima della data prescelta.

E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti esterni, nonché di esperti.

L'attività del Comitato è svolta, di norma, durante il normale orario di lavoro.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

## **Articolo 6** ***Deliberazioni***

Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione.

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

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

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

Le funzioni di Segretario sono svolte da un membro del CUG da scegliersi con un criterio di rotazione tra i presenti.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale deve essere firmato dal Presidente e dal Segretario.

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

Le deliberazioni approvate sono inoltrate al Presidente dell'Unione per le successive valutazioni dell'Amministrazione.

Il Comitato può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti senza giustificato motivo per più di tre volte: la delibera verrà tempestivamente comunicata all'Ufficio del Personale.

## **Articolo 7** ***Dimissioni dei componenti***

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato e all'Organo che ha provveduto alla sua nomina, per la sostituzione; il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro.

Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato e all'Amministrazione.

## **Articolo 8**

## ***Commissioni e Gruppi di lavoro***

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in Commissioni e gruppi di lavoro tematici.

Il Comitato può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei Componenti, di soggetti esterni al Comitato, senza diritto di voto.

Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori tematici o competenze del Comitato stesso.

Il responsabile svolge funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

## **Articolo 9** ***Compiti del Comitato***

Il Comitato esercita i compiti (propositivi, consultivi e di verifica) ad esso spettanti ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001, introdotto dall'art. 21 della L. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica per le Pari Opportunità.

Esso sostituisce, unificando in un solo organismo, le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, precedentemente costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Il CUG opera in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti, contribuendo, in aggiunta all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'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.

Allo scopo il CUG promuove, attraverso la proposta agli organismi competenti, piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici e un aggiornamento specifico per tutte le figure dirigenziali.

Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, il CUG richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).

In caso di segnalazioni al CUG riguardanti discriminazioni, mobbing e non rispetto delle condizioni di pari opportunità, da parte di dipendenti, il CUG attiverà apposita procedura da definirsi a seguito di uno specifico percorso formativo.

## **Articolo 10** ***Programmazione e Relazione annuale***

Il CUG redige, entro il 31 gennaio di ogni anno, un piano degli obiettivi specifici e delle azioni da realizzare per l'anno successivo, tenendo conto degli atti che lo impegnano con compiti specifici. Tale Programma di lavoro viene consegnato all'Amministrazione, per conoscenza.

Il Comitato relaziona annualmente, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, per iscritto all'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, sulla propria attività, sulla base del Programma di lavoro presentato ad inizio anno.

Tale relazione dovrà contenere la situazione dettagliata del personale nell'Amministrazione di appartenenza, riferita all'anno precedente, redatta in collaborazione con il Settore Risorse, 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 tiene conto quindi anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'Amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2009,
- dalla relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 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".

La relazione deve essere trasmessa al Presidente dell'Unione.

### **Articolo 11** ***Collaborazioni e Risorse***

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:

- promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- si avvale della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- si avvale delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze;

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, 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 (ad esempio, i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o il medico competente, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo).

### **Articolo 12** **Rapporti tra il Comitato e l'Unione dei Comuni della Romagna Faentina**

I rapporti tra il Comitato e l'Unione, nonché gli enti aderenti, sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

Il CUG può acquisire dall'Unione e dagli enti aderenti tutti gli atti, le informazioni, la documentazione e le altre risorse occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.

Si sottolinea l'importanza che l'Unione e gli enti aderenti consultino preventivamente, secondo modalità predeterminate, il CUG, ogni qualvolta siano da adottarsi atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).

### **Articolo 13**

## ***Rapporto tra Comitato e Contrattazione decentrata***

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, di cui all'art. 3, 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 potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Ente ed OO.SS.

Il Comitato, successivamente, dovrà ricevere precisa informazione sugli esiti dell'esame di tali proposte, ad esempio attraverso la trasmissione al Presidente del verbale e dei documenti redatti a cura del verbalizzante del Tavolo trattante.

### **Articolo 14 Comunicazione**

Il Comitato pubblicizza e promuove la propria attività e le proprie iniziative e decisioni, utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Unione e dagli enti aderenti (sito web, portale intranet, indirizzo di posta elettronica dedicato, bacheca, ecc) o realizzando eventi specifici.

Gli stessi strumenti saranno a disposizione dei dipendenti per contattare il Comitato.

### **Art. 15 Obbligo di riservatezza**

Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice della Privacy D.lgs 196 del 30.6.2003 per la Tutela della riservatezza dei dati personali.

### **Art. 16 Approvazione, validità e modifica del Regolamento**

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione e degli enti aderenti ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

Per l'approvazione e modifica del Regolamento è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti (4) ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Le modifiche al presente Regolamento sono anch'esse pubblicate sul sito ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

**Faenza, 9 novembre 2015**