

**REGOLAMENTO PER LA
COSTITUZIONE E IL
FUNZIONAMENTO DEL COMITATO
UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE
PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL
BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Sommario

Articolo 1 - OGGETTO	3
Articolo 2 - COMPOSIZIONE	3
Articolo 3 - DURATA IN CARICA	3
Articolo 4 - DIMISSIONI DEI COMPONENTI	3
Articolo 5 - SURROGA DEI COMPONENTI	3
Articolo 6 - COMPITI DEL PRESIDENTE.....	3
Articolo 7 - CONVOCAZIONI	4
Articolo 8 - MODALITA' DI FUNZIONAMENTO	4
Articolo 9 - RELAZIONE ANNUALE	4
Articolo 10 - OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	4
Articolo 11 - COMPITI.....	4
Articolo 12 - COLLABORAZIONE E RISORSE	5
Articolo 13 - FUNZIONI NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA.....	5
Articolo 14 - COMUNICAZIONE.....	5
Articolo 15 - NORMA FINALE	5

Articolo 1 - OGGETTO

1. 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" (di seguito denominato "CUG" o "Comitato"), costituito, nell'ambito dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Reggiano, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183.
2. Il CUG è gestito in modo associato per i seguenti enti: Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano e i comuni di Carpineti, Casina, Castelnovo ne' Monti, Toano, Ventasso, Vetto e Villa Minozzo.

Articolo 2 - COMPOSIZIONE

1. Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito dell'Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nominati con decreto del Presidente dell'Unione.
2. La nomina dei componenti effettivi e dei supplenti avviene tra tutti i dipendenti degli enti aderenti, sentiti i Sindaci.
3. Il Presidente del CUG viene individuato tra i dipendenti dell'ente disponibili in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale, oltre ad ulteriori requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi.
4. Nella composizione del CUG si tenderà a conseguire, fin quanto possibile, la parità di genere.
5. Per la nomina dei componenti nel CUG non è prevista alcuna indennità speciale, né compenso aggiuntivo, così come per la partecipazione alle riunioni del CUG non è previsto alcun compenso, dal momento che l'attività del Comitato si svolge nell'ambito del normale orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, attività di servizio.

Articolo 3 - DURATA IN CARICA

1. Il CUG resta in carica per quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di prorogatio fino alla costituzione del nuovo organismo.
2. Gli incarichi ai componenti del CUG possono essere rinnovati, valutando comunque criteri di rotazione tra dipendenti degli enti aderenti.

Articolo 4 - DIMISSIONI DEI COMPONENTI

1. Le dimissioni di uno dei componenti devono essere presentate per iscritto al Presidente del CUG stesso e, contestualmente, all'organo che ha provveduto alla sua nomina.
2. Il CUG prende atto delle predette dimissioni nella prima seduta successiva alla data della presentazione.
3. Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al CUG, al Presidente dell'Unione.

Articolo 5 - SURROGA DEI COMPONENTI

1. Il componente che si dimette o decade viene sostituito, dallo stesso organo che lo aveva designato, entro 30 giorni, garantendo la composizione del CUG secondo le indicazioni dell'art. 2.

Articolo 6 - COMPITI DEL PRESIDENTE

1. Al Presidente spetta la rappresentanza del CUG, la convocazione e la direzione delle riunioni ed il coordinamento dei lavori.

Articolo 7 - CONVOCAZIONI

1. Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria, anche in meet di norma almeno due volte l'anno, indicativamente intorno alla metà dei mesi di marzo e di dicembre.
2. Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta riceva specifica richiesta da almeno due dei suoi componenti.
3. La convocazione ordinaria viene effettuata via mail, almeno cinque giorni prima della data prescelta per la riunione. La convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno due giorni prima della data prescelta.
4. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno.

Articolo 8 - MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

1. Le sedute sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei componenti.
2. Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.
3. I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente del CUG.
4. Le riunioni sono verbalizzate, in forma sintetica, dal Presidente del CUG, che deve aver cura della tenuta sia dei verbali che degli altri documenti riguardanti il Comitato.

Articolo 9 - RELAZIONE ANNUALE

1. A seguito ed in connessione con il Piano delle azioni positive per le pari opportunità, il CUG predispose nel dicembre di ogni anno una relazione da presentare all'Amministrazione sull'attività svolta e sui risultati delle iniziative assunte.
2. Il CUG rende nota la propria attività ai dipendenti dell'Ente, mediante la pubblicazione dei documenti, in apposita sezione del sito web dell'Ente.

4

Articolo 10 - OBBLIGO DI RISERVATEZZA

1. Le informazioni ed i documenti prodotti o, comunque, utilizzati dal CUG devono essere trattati nel rispetto delle norme concernenti la protezione dei dati personali.

Articolo 11 - COMPITI

1. Al CUG 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, dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
2. Al CUG, in generale, spettano le seguenti funzioni:
 - formulare piani di azione positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi (in riferimento al Piano triennale delle azioni positive);
 - promuovere iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi a molestie sessuali;
 - proporre indagini conoscitive, ricerche ed analisi sulle condizioni di benessere lavorativo ed individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i dipendenti degli enti;
 - proporre l'attivazione di misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne in

seno alla famiglia, con particolare riferimento al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizione funzionali a parità di requisiti professionali;

- promuovere azioni volte ad affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno del mobbing e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- valutare fatti o azioni, su segnalazione diretta dei dipendenti interessati, riguardanti situazioni di presunta discriminazione, mobbing o non rispetto delle condizioni di pari opportunità, per formulare proposte per la ricomposizione dei conflitti e la cessazione di tali comportamenti e per espletare ogni tentativo di risoluzione consensuale tra le parti coinvolte, per ristabilire un clima lavorativo sereno, a vantaggio di tutti i dipendenti dell'Unione;
- assolvere ad ogni altra incombenza che potrà essere attribuita al CUG da normative o da accordi sindacali.

Articolo 12 - COLLABORAZIONE E RISORSE

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni il CUG:
 - può proporre l'attuazione di indagini, di studi, di seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
 - può avvalersi della eventuale collaborazione di esperti, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
 - può avvalersi delle strutture e dei dipendenti dei diversi enti in relazione alle loro competenze;
 - collabora con l'Organismo Indipendente di Valutazione o con l'NdV, previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della performance;
 - può promuovere incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori od altri soggetti.
2. Il CUG, qualora ne ricorrano le condizioni, chiede agli enti le documentazioni e le risorse necessarie per il corretto ed adeguato svolgimento dell'accennata sua attività,
3. compreso quanto elencato al precedente comma. L'Ente mette a disposizione del CUG quanto dallo stesso richiesto, compatibilmente con le proprie disponibilità economiche.

5

Articolo 13 - FUNZIONI NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal CUG potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Enti e OO.SS, comunque nei limiti stabiliti dai C.C.N.L.

Articolo 14 - COMUNICAZIONE

1. Il CUG pubblicizza all'interno degli enti la propria attività e le proprie decisioni utilizzando i tradizionali strumenti messi a disposizione dalle Amministrazioni (posta elettronica, bacheca cartacea, ecc.).
2. Per contattare il CUG sarà possibile utilizzare l'indirizzo di posta elettronica del Presidente che sarà resa nota sul sito web degli enti e dell'Unione.

Articolo 15 - NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente citato nel presente Regolamento si fa riferimento:
 - agli artt. 1, 7, 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - all'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183;
 - 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"*, indicate nella Direttiva del 4 marzo 2011, sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e

l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità. ai sensi del comma 4 dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001. Di tali linee si fa riferimento in particolare al paragrafo 3.2, concernente l'elencazione dei compiti, sintetizzati nel presente regolamento.