



COMUNE DI VITTORIA

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

1. Il presente Regolamento disciplina il "Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Vittoria, secondo le Linee Guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 febbraio 2011, emanate ai sensi dell'art. 21 della Legge N.183/2010
2. Il CUG svolge la propria attività presso locali comunali ed esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale, garantita dall'Amministrazione.
3. Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione (dirigente e non dirigente)

ART. 2 – OBIETTIVI

1. Il CUG si pone i seguenti obiettivi
 - a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, 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) Ampliare la tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio mediante una costante attività di collaborazione e sinergia con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente, ai fini della istituzione del "Gruppo di Valutazione Comunale Stress Lavoro Correlato" (ex D. L.vo N. 81/2008) che, secondo le indicazioni dell'Unione Europea, miri a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte del datore grazie all'introduzione di un sistema di valutazione del rischio da "stress lavoro-correlato" basato sull'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e la rilevazione delle "condizioni di stress" percepito dai lavoratori. Lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale o psichica, è funzionale anche al raggiungimento di *standard* lavorativi qualitativamente apprezzabili e ad una "performance" ottimale
 - c) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, 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 a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
 - d) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

ART. 3 COMPETENZE

1. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze e delle funzioni, allo stesso demandate ai sensi dell'art. 57, c.1 del D. L.vo N. 165/2001 (così come introdotto dall'Art. 21 della Legge N. 183/2010), che la legge, i contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o altre disposizioni, assegnavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno *del mobbing* :

a) Propositivi su:

- 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 della 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;
- 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 -.

b) Consultivi formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione dell'Ente nonché su atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale;
- 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) Di verifica su:

- 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 o 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.

ART. 4 - COMPOSIZIONE

1. Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da:

- a) un/una Presidente che viene designato/a dall'Amministrazione Comunale;
- b) componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componendi supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Nel caso di un'unica organizzazione sindacale rappresentativa, l'Amministrazione nomina due rappresentanti, uno di sesso maschile e l'altro di sesso femminile, per consentire il funzionamento del CUG.

ART. 5 – NOMINA

1. Il/la Presidente del CUG viene scelto/a a seguito di una procedura trasparente di selezione tra i dipendenti comunali che presentino i relativi *curricula*, da cui si evinca il possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi.

Ha funzione di 1) rappresentare il Comitato 2) dirigerne i lavori 3) convocare le riunioni, anche in modo informale, e darne comunicazione al Dirigente "Direzione Risorse Umane".

2. Tutti i componenti vengono nominati con apposito provvedimento del Dirigente della "Direzione Risorse Umane" a seguito di una procedura trasparente di interpellato rivolta a tutto il personale.

La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che tutti i componenti siano dotati di prerogative di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e che pertanto, debbano possedere i seguenti requisiti:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

3. Il Vice-Presidente, nominato tra i componenti del CUG (esclusi quelli di nomina sindacale), collabora con il Presidente, lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento svolgendo altresì funzioni che il Presidente ritenga di attribuirgli stabilmente o per un periodo determinato.

4. In caso di assenza del Presidente e del Vicepresidente, presiede la seduta un componente del CUG appositamente delegato dal Presidente.

5. Per ogni componente effettivo deve essere individuato un supplente. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solamente in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati nell'incarico, una sola volta, secondo quanto previsto dalle direttive della Presidenza del Consiglio.

6. Il CUG si intende costituito ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

7. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio.

ART. 6 - MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

1. Il CUG può validamente assumere decisioni quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

2. Il CUG si riunisce di norma in convocazione ordinaria almeno due volte all'anno, informati i responsabili.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente nonché al proprio supplente. Si ritengono giustificate le assenze dovute ad indifferibili impegni di servizio o familiari comunicati almeno due giorni prima al Presidente ed al componente supplente.

Qualora un componente del CUG risulti assente in modo ingiustificato per tre volte per la durata del mandato, verrà dichiarato decaduto e verrà sostituito temporaneamente dal componente supplente.

Qualora un componente presenti le proprie dimissioni, opportunamente motivate per iscritto, nelle more che venga designato un nuovo componente, il supplente assumerà le funzioni del componente dimissionario. La richiesta di nomina del nuovo componente deve essere inoltrata all'Amministrazione Comunale da parte del Presidente, o in sua vece, dal Vice Presidente.

3. Il Presidente è tenuto a riunire il CUG in via straordinaria quando lo richiedano almeno due dei suoi componenti.

4. Il verbale contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse. Esso viene trasmesso a tutti i componenti del CUG inclusi i supplenti. Eventuali osservazioni dovranno pervenire prima della seduta successiva, nella quale il verbale verrà approvato e sottoscritto. Le informazioni e i documenti assunti dal CUG durante il corso dei propri lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme sulla tutela dei personali.

ART. 7 - RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE, LE ORGANIZZAZIONE SINDACALI E SOGGETTI ESTERNI

1. Il CUG promuove la "cultura delle pari opportunità" ed il rispetto della dignità della persona che, nel contesto lavorativo della pubblica amministrazione, implicano un'azione sinergica sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito, nonché della capacità di promuovere le parità anche in contesti esterni (scuola, famiglia, comunità, ecc...).

2. A tal fine il CUG promuove forme di interscambio e di collaborazione con i vertici dell'Amministrazione Comunale, con le Direzioni e gli Uffici Comunali, con le Organizzazioni Sindacali, con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, e infine anche con soggetti esterni. Nell'ambito delle proprie funzioni e competenze di cui all'art. 3, il CUG può:

- a) formulare proposte agli organismi competenti di "Piani formativi" per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali;
- b) collaborare attivamente alla stesura del "Piano Triennale delle Azioni Positive";
- c) trasmettere osservazioni e rilievi ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa;
- d) esprimere pareri sull'adozione di atti interni riguardanti il personale: flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, ecc...;
- e) proporre agli Organismi Indipendenti di Valutazione elementi di valutazione della *performance* dei Dirigenti e del personale comunale, sempre nell'ottica delle pari opportunità e del benessere lavorativo;
- f) avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, nonché chiedere di avvalersi dell'apporto delle Direzioni e degli Uffici Comunali, ritenuti di competenza per le materie ed i temi afferenti all'ambito di azioni di promozione delle pari opportunità e di valorizzazione del benessere di chi lavora nonché di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e *mobbing*;
- g) riservarsi la facoltà di ricevere segnalazioni di eventuali situazioni di disagio e/o malessere percepiti nell'ambito lavorativo da parte dei singoli dipendenti comunali, i quali possono richiedere per iscritto in forma riservata, e-mail o in cartaceo, un incontro personale con il Presidente ed il Vice-Presidente. Questi ultimi valuteranno l'opportunità di convocare l'intero Comitato Unico di Garanzia per proporre forme di interlocuzione con gli organi competenti dell'Amministrazione Comunale.

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS., gli OIV sono tenuti a prendere in esame le suddette proposte entro 60 giorni dalla data di trasmissione e a dare al CUG informazione sugli esiti della contrattazione entro i successivi 15 giorni.

Le determinazioni dell'Amministrazione Comunale che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal CUG devono essere motivate.

3. Il CUG, attraverso un significativo scambio di informazioni, opera in collaborazione con la Consiglieria o il Consigliere di Parità territorialmente competente sia per sviluppare politiche attive e promozione delle pari opportunità sia per proporre "nuove prassi" all'"*Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata*" previsto dal Piano Italia 2020 "*Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*", dei Ministri del Lavoro

e delle Politiche Sociali e per le Pari Opportunità, costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/ra Nazionale di Parità, la cui attività, grazie alla raccolta organica e aggiornata dei contratti collettivi, degli accordi e dei dati sulle prassi più avanzate nelle realtà territoriali, è incentrata sull'incremento delle politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e sulla promozione, sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, della flessibilità degli orari per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

4. Il CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

5. Il CUG, per quanto di sua competenza, collabora con i responsabili per la stesura della "Relazione Annuale" prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità – 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche". Tale relazione, che coincide con la compilazione del *format* predisposto dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, deve essere firmata dal responsabile della Direzione Risorse Umane e dal Presidente del CUG, così come previsto dalla Direttiva citata.

ART.8 - RISORSE E STRUMENTI

1. Per lo svolgimento della propria attività il CUG utilizzerà:

- a) i finanziamenti o contributi previsti dalla legge;
- b) le risorse del bilancio comunale previste nel "Piano Esecutivo di Gestione" nell'ambito degli obiettivi e del quadro contabile della Direzione Risorse Umane.

L'Amministrazione Comunale, nei limiti delle proprie disponibilità, si impegna a mettere a disposizione del CUG locali idonei, materiali e strumenti necessari per lo svolgimento delle funzioni, allo stesso demandate ai sensi dell'art. 57, c.1 del D. L.vo N. 165/2001, così come introdotto dall'Art. 21 della Legge N. 183/2010, secondo le modalità di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 febbraio 2011.

ART. 9 - COMUNICAZIONI

1. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nel Comune di Vittoria, 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 può far riferimento a dati e informazioni contenuti nella "Relazione Annuale" prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità – 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche", nonché a quelli contenuti nei Verbali delle Assemblee Sindacali.

2. Il CUG pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione Comunale (sito web, bacheca ecc.) o effettuando specifiche iniziative.

I verbali approvati e la relazione annuale verranno inseriti nell'apposito spazio del "portale telematico" dell'Ente, link "Comitato Unico di Garanzia" contenente le seguenti sezioni: Normativa di riferimento; Finalità, Linee Guida, FAQ, Azioni Positive del Comune di Vittoria, Piano Azioni Positive; Composizione del CUG, Verbali delle sedute, ecc...

Allo scopo è predisposto un indirizzo specifico di posta elettronica, visibile ed accessibile a tutti.

Qualunque dipendente ha facoltà di :

a) proporre iniziative in linea con i principi e i propositi della normativa in tema di "pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro discriminazioni" inoltrandole al CUG, anche per posta elettronica, nella persona del Presidente e al Vicepresidente.

b) secondo le medesime modalità di cui sopra, esporre problematiche o criticità percepite o ravvisate e suggerirne eventuali soluzioni che potranno costituire oggetto di trattazione all'interno del C.U.G., compatibilmente con le finalità e gli obiettivi dello stesso.

Vittoria, 28 marzo 2017-03-28

Dott.ssa	La Rosa Antonietta	- Presidente del C.U.G.	Antonella La Rosa
Sig.ra	Ravalli Giuseppa	- Vice Presidente del C.U.G.	Giuseppa Ravalli
Rag.	Nicastro Salvatore	- Rappresentante Amministrazione	Salvatore Nicastro
Sig.ra	Perucci Camilla	- Rappresentante Amministrazione	Camilla Perucci
Arch.	Sortino Gioacchino	- Rappresentante Amministrazione	Gioacchino Sortino
Arch.	Caci Giovanni	- Rappresentante OO.SS.	Giovanni Caci
Dott.ssa	Puglia Patrizia	- Rappresentante OO.SS.	Patrizia Puglia
Dott.ssa	Corallo Maria Pina	- Supplente Rappresentante OO.SS.	Maria Pina Corallo