

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL “COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA’, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI”.

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA N. 64 DEL 28/11/2012

INDICE

- Art. 1 – Oggetto del regolamento
- Art. 2 – Composizione e sede del comitato
- Art. 3 – Durata in carica
- Art. 4 – Compiti del presidente
- Art. 5 – Compiti del Comitato
- Art. 6 – Relazione
- Art. 7 – Modalità di funzionamento
- Art. 8 – Rapporti con l’Amministrazione e le organizzazioni sindacali
- Art. 9 – Collaborazioni e risorse
- Art. 10 – Comunicazione
- Art. 11 – Approvazione, modifiche e validità del regolamento

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 (di seguito denominato CUG) istituito presso il Comune di Bordighera ai sensi dell’art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

ART. 2 - COMPOSIZIONE E SEDE DEL COMITATO

Il CUG ha composizione paritetica ed è costituito da 8 membri effettivi di cui:

- n. 4 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi di legge;
- n. 4 rappresentanti dell’Amministrazione

Il Comitato ha sede presso il Comune di Bordighera ed esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale.

Il presidente del CUG è il dirigente del settore finanziario e del personale.

ART. 3 - DURATA IN CARICA

I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta. I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall’incarico allo scadere del mandato del Comitato o dopo le proprie dimissioni.

ART. 4 - COMPITI DEL PRESIDENTE

Il presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l’ordine del giorno, e ne coordina i lavori. Cura l’esecuzione delle deliberazioni assunte, la predisposizione della relazione annuale e garantisce la diffusione delle informazioni sull’attività del CUG.

Il vicepresidente, scelto tra i componenti effettivi del CUG ed eletto dai membri del Comitato, sostituisce il presidente in caso di assenza o impedimento.

ART. 5 - COMPITI DEL COMITATO

Il Comitato esercita 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 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 tra vita privata e 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 - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione 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.

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

L'attività del comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.

ART. 6 - RELAZIONE

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una sintetica relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing).

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente ed alle oo.ss..

ART. 7 - 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.

Il Comitato 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.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente del Comitato.

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

Il Comitato si riunisce ordinariamente ogni tre mesi e, in via straordinaria, su richiesta di almeno cinque componenti.

Delle sedute del Comitato verrà tenuto un apposito sintetico verbale sottoscritto dal Presidente.

Il verbale è trasmesso a tutti i componenti del Comitato.

ART. 8 - RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

L'Amministrazione ha la facoltà di consultare preventivamente il Comitato ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza dello stesso (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, ecc.).

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Amministrazione e OO.SS.

ART. 9 - COLLABORAZIONI E RISORSE

Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato può:

- promuovere indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti,
- 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
- collaborare con il/la Consigliere/a nazionale di parità

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, in occasione delle proprie riunioni i locali idonei.

ART. 10 - COMUNICAZIONE

Tutti gli atti relativi all'attività del CUG sono pubblicati nel sito web comunale in un'apposita area, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Art. 11 - APPROVAZIONE, MODIFICHE E VALIDITA' DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento è approvato con deliberazione della giunta comunale.

Le disposizioni del presente regolamento entrano in vigore a far data dall'esecutività della deliberazione di approvazione.

Il presente regolamento può essere modificato a seguito di deliberazione approvata dai 2/3 dei componenti del Comitato ed approvato con successiva deliberazione della giunta comunale.