

REGOLAMENTO
PER IL FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ - C.U.G.
DEL COMUNE DI TAVENNA

ARTICOLO 1 – COSTITUZIONE

1. In ottemperanza all'art. 57 del Decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, è costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Tavenna che sostituisce, assumendone le competenze e le funzioni, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

ARTICOLO 2 – COMPOSIZIONE E DURATA

1. Il Comitato è presieduto dal un soggetto designato dall'Amministrazione, ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

2. I componenti del Comitato sono nominati con provvedimento del Segretario comunale/ Responsabile del Personale sulla base delle designazioni da parte delle Organizzazioni sindacali.

3. Il Comitato resta in carica quattro anni ed esplica le sue funzioni fino all'insediamento del nuovo Comitato che dovrà avvenire al massimo entro sessanta giorni dalla scadenza del precedente mandato.

3. I compiti di segreteria, inerenti alla convocazione del Comitato ed alla verbalizzazione delle sedute, sono svolti da un dipendente dell'Ente all'uopo designato dal Presidente.

ARTICOLO 3 - FINALITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità:

- a) assicura, 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) favorisce 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 di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) concorre a garantire l'efficienza, l'efficace e la semplificazione dell'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, nel rispetto e in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 150/2009, dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i. e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 es.m.i.

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente comma, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge e dai contratti collettivi.

ARTICOLO 4 - COMPITI

1. Rientrano tra le funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, a titolo esemplificativo:

a) Funzioni propositive:

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- 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.

b) Funzioni consultive:

- parere sulla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- 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 competenza;
- c) Funzioni di verifica:
- 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.

ARTICOLO 5 - FUNZIONAMENTO

1. Il Comitato Unico di Garanzia si riunisce ogni qualvolta se ne presenti la necessità e comunque almeno una volta l'anno.
 2. La convocazione del Comitato è comunque obbligatoria qualora ne facciano richiesta scritta almeno tre componenti ed è effettuata per iscritto almeno 5 giorni prima dal Presidente, specificando l'ordine del giorno.
 3. Ogni componente del Comitato può richiedere per iscritto al Presidente di inserire argomenti all'ordine del giorno.
 4. In caso di impedimento del Presidente, la convocazione sarà effettuata dal componente più anziano d'età tra i funzionari che rappresentano l'Amministrazione.
 5. L'Amministrazione garantisce la sede di riunione, gli strumenti organizzativi e finanziari necessari all'attività ed al buon funzionamento del Comitato.
 6. Il Comitato Unico di Garanzia ha diritto di accedere a tutte le informazioni necessarie al suo funzionamento e allo svolgimento della sua attività.
 7. Al termine di ogni riunione deve essere redatto un verbale delle sedute e delle decisioni assunte che gli verrà approvato dal Comitato nella riunione successiva.
 8. Le decisioni aventi rilevanza esterna devono essere portate a conoscenza del personale a cura dell'Amministrazione nelle forme ritenute di volta in volta più opportune.
 9. Le decisioni del Comitato Unico di Garanzia costituiscono atto propositivo per l'Ente e per le OO.SS. che, entro e non oltre 30 giorni dalla data di trasmissione del verbale, sono tenute ad esaminare al fine di assumere i conseguenti provvedimenti.
 10. Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia fa parte della Commissione preposta alla contrattazione decentrata ogni qualvolta l'ordine del giorno contenga argomenti inerenti alle competenze del Comitato.
 11. Le riunioni sono valide se vi è la presenza della maggioranza dei componenti. Le decisioni assunte sono valide a maggioranza dei presenti.
- In caso di tre assenze ingiustificate e consecutive, il membro è considerato decaduto.

ARTICOLO 5 - RISORSE FINANZIARIE

1. Il Comitato Unico di Garanzia si avvale delle risorse finanziarie stanziare in bilancio dall'Ente nonché dal Fondo Sociale Europeo per la realizzazione di azioni positive e per attività di supporto e dagli altri Enti Pubblici.
2. La partecipazione alle sedute del comitato è gratuita.