

COMITATO UNICO DI GARANZIA

ISTITUZIONE E DISCIPLINA PER IL FUNZIONAMENTO

ART. 1 – ISTITUZIONE

“Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), è stato istituito presso il Comune di Rapallo con provvedimento G.C. 63 del 16/03/2011, allo scopo di:

- assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità dei lavoratori, garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua;
- 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 di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 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.

Promuovere e/o potenziare politiche temporali che favoriscano una migliore conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

ART. 2 – COMPOSIZIONE

1. Il Presidente ed i membri del CUG sono stati nominati con atto del dirigenziale n. 261 del 24/03/2011 preposto dal Dirigente alla Gestione delle Risorse Umane, sulla scorta delle indicazioni fornite dai sindacati, circa la designazione dei propri rappresentanti.

2. Il Comitato è composto da:

- Un presidente scelto fra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e dotato dei requisiti di professionalità, esperienza ed attitudine, anche maturati in organismi analoghi
- Un rappresentante designato dalla CGIL ed eventuale sostituto
- Un rappresentante designato dalla CISL ed eventuale sostituto
- Un rappresentante designato dalla UIL ed eventuale sostituto
- Un rappresentante designato dalla CONFSAL/FENAL ed eventuale sostituto

-Un numero di dipendenti dell'amministrazione pari a quello dei rappresentanti sindacali presenti, cioè 4

-Un pari numero di supplenti

3. Le funzioni di segretario sono svolte da un impiegato amministrativo scelto dal Presidente del Comitato.

4. La durata dell'incarico è di quattro anni e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato, e potrà essere rinnovato una sola volta.

I Componenti del Comitato che risultino assenti ingiustificate per almeno 3 sedute consecutive decadono e verranno sostituiti con Determina Dirigenziale dal Dirigente preposto.

L'attività svolta in qualità di componente del Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

Per le Componenti del Comitato non è prevista corresponsione di gettoni di presenza, né di altri compensi comunque denominati, per la partecipazione alle sedute del Comitato.

Per la redazione dei verbali di riunione del Comitato, Il Presidente, in assenza del membro facente funzioni di segreteria, potrà nominare un Segretario scelto di volta in volta tra i membri effettivi o supplenti presenti.

E' facoltà dei membri effettivi eleggere un Vice Presidente che sostituisca il Presidente in carica nei casi eccezionali e/o urgenti di sua assenza in caso di impedimento.

I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

I membri effettivi che non potranno partecipare alle riunioni sono obbligati ad avvisare, ove possibile, in congruo anticipo, in modo da avvisare i membri supplenti.

Il CUG valuta l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica con i Consiglieri di parità territoriale competenti, volti a definire concordemente su ambiti specifici iniziative e progetti condivisi.

La collaborazione del CUG con il/la Consigliera territoriale e nazionale di parità è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni

E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali, nonché di esperti.

Il Comitato, a maggioranza assoluta dei componenti può escludere relativamente alle attività di verifica di cui al successivo art. 4, può stabilire di non ammettere i soggetti di cui al comma precedente alle riunioni.

ART 3 – FUNZIONAMENTO

Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente, in base ad un calendario delle riunioni e dei lavori, oppure su iniziativa dello stesso, o su richiesta della maggioranza assoluta dei componenti, o su richiesta dell'Amministrazione.

Ogni Componente del Comitato può richiedere per iscritto al Presidente di inserire argomenti all'ordine del giorno.

Per la validità delle riunioni occorre la presenza di una maggioranza qualificata così composta:

- Il Presidente
- Almeno due Rappresentati sindacali
- Almeno due membri dell'Amministrazione

Il Comitato assume le proprie determinazioni a maggioranza assoluta dei presenti.

L'Amministrazione mette a disposizione del Comitato, compatibilmente con le esigenze di servizio, le risorse personali e le strutture materiali necessarie al suo funzionamento.

ART. 4 – ATTRIBUZIONI E COMPITI

Il Comitato Unico di Garanzia svolge ogni attività di sua competenza nel rispetto della normativa vigente della privacy D. Lgs. 193/2003 e ss.mm.ii.

Il Comitato assicura l'anonimato dei soggetti che si rivolgeranno per eventuali problematiche lavorative.

Il Comitato è disponibile ad eventuali azioni propositive.

Il Comitato Unico di Garanzia svolge funzioni di studio e di analisi delle situazioni oggettive, finalizzate ad un'attività propositiva e consultiva nei confronti dell'Ente ed ha i seguenti compiti:

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro;
- promozione e potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte a garantire l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo, come la 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

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.

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.

CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, 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 tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- Dall'amministrazione;
- 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*";
- Dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'amministrazione.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.