



Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni - CUG
(art. 21 L. 183/2010)

Regolamento

(Adottato all'unanimità dei componenti del CUG nella riunione del 06/12/2011 ed approvato dalla Giunta Comunale nella seduta del 24/02/2012 con delibera n. 61)

PREMESSA

In esecuzione del disposto di cui all'art. 21 della Legge n. 183/2010 nonché della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Comune di Venezia con disposizione del Direttore alle Risorse Umane P.G. 225035 del 26/5/2011 ha istituito il proprio **“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”**, di seguito denominato CUG;

Rilevato che il citato art. 21 della Legge n. 183/2010 ha apportato sostanziali modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 in tema di misure atte a garantire in ambito lavorativo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, assenza di qualunque forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua e di qualunque forma di violenza morale o psichica, nonché ad assicurare il benessere organizzativo dei lavoratori;

Riscontrato in particolare che le modifiche introdotte dall'art. 21 della legge sopra citata hanno istituito il CUG, con fonte normativa primaria, quale organismo che sostituisce i precedenti comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing assumendone nel contempo tutte le relative funzioni e competenze;

Richiamata la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per la Pari Opportunità in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia;

Alla luce del quadro evolutivo generale della normativa di riferimento che tende ad un sempre maggiore rafforzamento delle garanzie e delle tutele per le lavoratrici e i lavoratori in tema di benessere lavorativo e pari opportunità e in considerazione dello specifico e delicato ruolo affidato al nuovo Comitato Unico di Garanzia;

Ciò premesso il Comitato Unico di Garanzia nella riunione del 6 dicembre 2011 ha adottato il seguente regolamento:

Articolo 1 – Principi generali

1. Il Comitato opera sulla base dei principi generali sanciti, anche dalla normativa comunitaria e nazionale, in materia di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del *mobbing*.
2. Il CUG opera in un'ottica di continuità con i Comitati preesistenti, si impegna a portare avanti le attività e le progettualità poste in essere dai medesimi e tuttora in corso, prende atto dei seguenti codici adottati dall'Amministrazione Comunale e si impegna a rispettarne le disposizioni nell'esercizio delle sue funzioni:
 - Codice di Condotta a tutela della dignità del personale del Comune di Venezia approvato con delibera C.C. 79/2007;
 - Codice di condotta contro le molestie sessuali approvato con delibera C.C. 121/2001.
3. Il CUG si dà come principio operativo il raggiungimento della massima condivisione tra i/le propri/e componenti nell'assunzione delle deliberazioni, impegnandosi a tal fine a confronti ed analisi quanto più possibile approfonditi, anche in ragione della pariteticità della composizione del Comitato stesso.

Articolo 2 - Composizione del CUG

1. Il CUG ha composizione paritetica, ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, ed è formato da:
 - a) un/una componente designato/a da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione nonché dalla RSU;
 - b) un numero di componenti pari a quello di cui alla lettera a) in rappresentanza del Comune, scelti tra i/le dipendenti comunali.
2. Per ogni componente effettivo/a viene nominato/a un/una corrispondente supplente designato/a rispettivamente dall'Amministrazione per i/le componenti effettivi/e di parte dell'Amministrazione e da ciascuna delle OO.SS. per i/le componenti effettivi/e di parte sindacale.
3. I/Le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei/delle rispettivi/e titolari.

Articolo 3 – Presidente e Vice Presidente

1. Il/La Presidente è designato/a dall'Amministrazione tra gli appartenenti ai ruoli della medesima ed è computato/a nel numero di componenti di cui all'art. 2, lett. b), nel rispetto del principio di composizione paritetica.
2. In caso di assenza prolungata del/la Presidente, il/la medesimo/a ne dà comunicazione all'Amministrazione che provvede alla nomina del/la relativo/a sostituto/a.
3. Il/La Presidente rappresenta il CUG e ne coordina l'attività. In particolare:
 - Convoca le sedute;
 - Predispone l'ordine del giorno delle sedute;
 - Cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte;
 - Cura la relazione di cui al successivo art. 7, co. 3;
 - Propone, sentito il CUG, la decadenza dei/le componenti ai sensi del successivo art. 5 comma 3.
4. Il CUG nomina al suo interno, nel rispetto del principio di pariteticità, un/una Vice Presidente che sostituisce il/la Presidente in caso di assenza temporanea.

Articolo 4 - La segreteria

1. La funzione di segreteria del CUG è affidata al Servizio Relazioni Sindacali Telelavoro e Consulte che cura il supporto necessario al suo funzionamento.
2. La Segreteria:
 - Cura l'invio, tramite posta elettronica, delle convocazioni e del materiale relativo agli argomenti delle riunioni;
 - Tiene l'archivio del CUG (verbali delle sedute, corrispondenza interna, materiale vario, ecc.);
 - Redige il verbale di ogni seduta.
3. In caso di assenza del personale del Servizio di cui al comma 1 il verbale viene redatto, a rotazione, dai/le presenti.

Articolo 5 – Partecipazione al CUG e durata dell'incarico

1. Il Comitato ha durata quadriennale. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. I/Le componenti nominati/e nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.
2. I/Le componenti del Comitato devono comunicare con ogni possibile urgenza alla Segreteria la loro assenza alla seduta già convocata. L'assenza sarà ritenuta giustificata se motivata da impedimento personale, forza maggiore o ragioni di servizio.
3. L'assenza non giustificata da parte di un/una componente e del/la relativo/a supplente per tre sedute consecutive comporta la decadenza con provvedimento del/la Presidente del Comitato, previa deliberazione conforme del CUG.
4. In caso di decadenza per effetto del provvedimento di cui al comma 3, di dimissioni volontarie, di cessazione dal servizio o in ogni altra situazione di impedimento non temporaneo valutata dal CUG, il/la Presidente, previa deliberazione del CUG, chiede all'Amministrazione di provvedere alla nomina del/la relativo/a sostituto/a.

Articolo 6 – Funzionamento del Comitato

1. Il CUG si riunisce di norma ogni bimestre, previa convocazione ai sensi del successivo comma 2; può essere altresì convocato su iniziativa del/la Presidente ovvero su richiesta motivata di almeno quattro componenti.
2. Le riunioni del CUG sono convocate dal/la Presidente con almeno sette giorni di anticipo, con l'indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno.
3. In caso di necessità ed urgenza il CUG può essere convocato su iniziativa del/la Presidente con preavviso di almeno quarantotto ore.
4. Il CUG può validamente deliberare quando sia presente almeno la metà più uno dei componenti e le relative deliberazioni sono adottate a maggioranza di voto dei presenti. In caso di parità il voto del/la Presidente vale doppio.
5. I/Le componenti sono tenuti ad astenersi dalla seduta e dal voto qualora siano oggetto di discussione situazioni o questioni che riguardano direttamente il componente stesso. Nel caso in cui l'interessato/a non si astenga il Comitato può ricusarlo/a con voto favorevole della maggioranza dei presenti.
6. Quando all'o.d.g. vi sia la valutazione di casi o materie di particolare complessità o delicatezza, prima della trattazione, su proposta del/la Presidente, il Comitato può deliberare (a norma del precedente comma 4) che la relativa deliberazione venga assunta all'unanimità o a maggioranza dei componenti. In caso di bocciatura della proposta ne deve essere verbalizzata la motivazione.
7. Ogni riunione del CUG è verbalizzata dalla Segreteria. Il verbale deve contenere l'indicazione dei componenti presenti e, in forma sintetica, gli argomenti trattati e le decisioni assunte con l'indicazione dei voti espressi e delle eventuali dichiarazioni dei componenti che ne richiedano la verbalizzazione. Il verbale viene approvato dal CUG nella successiva riunione.
8. La partecipazione alle riunioni costituisce a tutti gli effetti orario di servizio e non è previsto alcun compenso. Dell'attività svolta all'interno del CUG si terrà conto ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

9. Ai/Alle componenti del Comitato che sono dipendenti dell'Amministrazione si applicano, per l'attività da svolgere all'esterno della sede ordinaria del proprio lavoro, gli istituti contrattuali previsti per il personale dipendente.

Articolo 7 – Attribuzioni e compiti del Comitato

1. Il CUG svolge, nell'ambito delle proprie competenze, compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'Amministrazione e contribuisce all'ottimizzazione della produttività e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, assicurando ai/alle lavoratori/trici: il rispetto dei principi di pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

2. In particolare svolge le seguenti attività:

2.1. Propositive

- 2.1.1. predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale di genere sul lavoro;
- 2.1.2. 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 delle pari opportunità;
- 2.1.3. temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- 2.1.4. iniziative volte ad attuare Direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- 2.1.5. analisi e programmazione di genere che considerino bisogni ed interessi individuali e collettivi;
- 2.1.6. 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 in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento;
- 2.1.7. azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;
- 2.1.8. 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 anche in collaborazione con la Consigliera di Fiducia.

2.2. Consultive

Il Comitato formula pareri, anche su richiesta dell'Amministrazione, sulle seguenti materie:

- 2.2.1. Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- 2.2.2. Piani di formazione del personale;
- 2.2.3. Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- 2.2.4. Criteri di valutazione del personale;
- 2.2.5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

2.3. Di verifica su:

- 2.3.1. Risultati delle azioni positive, dell'attuazione dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- 2.3.2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - 2.3.3. Esiti delle azioni di contrasto al mobbing e ad ogni forma di violenza verbale, fisica, morale e psicologica nei luoghi di lavoro;
 - 2.3.4. 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, all'orientamento politico nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
3. 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.
 4. Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione annuale sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze sessuali, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, da trasmettere al Sindaco, al Presidente del Consiglio Comunale, al Direttore Generale, al Direttore alle Risorse Umane ed alle Organizzazioni Sindacali.
 5. Provvede inoltre alla designazione dei nominativi dei componenti esterni la Commissione Mobbing prevista dal Codice di Condotta a tutela della dignità del personale del Comune di Venezia.
 6. Nello svolgimento delle sue attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro.

Articolo 8 - Rapporti con l'Amministrazione

1. Per assolvere i propri fini istituzionali il CUG instaura con l'Amministrazione una fattiva collaborazione assicurando l'informazione costante circa le iniziative poste in essere. L'Amministrazione mette a disposizione del CUG tutte le risorse umane e strumentali idonee a garantire l'assolvimento di detti fini.
2. Il CUG può richiedere all'Amministrazione l'accesso ad atti e documenti, informazioni, dati statistici ecc. connessi all'espletamento delle sue funzioni, nel rispetto della normativa sul diritto di accesso e sulla privacy.
3. Il CUG può proporre all'Amministrazione la sottoscrizione di protocolli tesi a concordare le modalità procedurali da seguire nello svolgimento delle attività di cui all'art. 7.
4. Il CUG trasmette la relazione annuale di cui all'art. 7, co. 4, dopo l'approvazione di almeno due terzi dei componenti.

Articolo 9 - Rapporti con altri soggetti

1. Per la realizzazione delle attività di competenza il CUG si raccorda altresì, qualora necessario, con i seguenti soggetti/organismi:
 - Il/La Consigliere/a di Fiducia del Comune di Venezia;
 - Il/La Consigliere/a di Parità Provinciale e Regionale;

- La Commissione Mobbing costituita ex art. 5 del Codice di condotta (delib. C.C. 79/1997);
 - Il/La medico competente;
 - I/Le rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
 - Le OO.SS. e la RSU;
 - Altri eventuali soggetti con cui si renda necessario rapportarsi in relazione allo svolgimento delle attività di competenza.
2. Detti soggetti, nonché altri soggetti anche esterni all'Amministrazione, possono essere ammessi a partecipare alle sedute del CUG, previa approvazione della maggioranza dei/delle componenti, qualora necessario per la disamina di specifiche situazioni e comunque senza diritto di voto.

Articolo 10 – Informazione

1. Per garantire e favorire la massima diffusione dell'attività del CUG sarà realizzata apposita sezione nel sito Web del Comune, che verrà periodicamente aggiornata dal CUG stesso, nonché un'area dedicata nella rete Intranet ALTANA, aggiornata a cura della segreteria del CUG.
2. Tutte le comunicazioni, avvisi, ecc. rivolti al personale dipendente da parte del CUG saranno tempestivamente pubblicati nella rete Intranet ALTANA come news in prima pagina.

Articolo 11 – Tutela della privacy e norma deontologica

1. Il Comitato svolge i propri compiti nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, in materia di tutela della privacy delle persone e di altri soggetti e di trattamento dei dati personali forniti o altrimenti acquisiti nell'ambito delle attività svolte.
2. I dati sono trattati dal Comitato esclusivamente per finalità connesse all'attività istituzionale dello stesso.
3. Ciascun/a componente del Comitato è tenuto/a al segreto circa fatti o notizie riguardanti singoli soggetti, di cui sia venuto a conoscenza a causa o comunque in relazione alla qualità di componente del Comitato.

Articolo 12 – Adozione e modifica del Regolamento

1. Per l'adozione del presente Regolamento, così come di ogni eventuale modifica, è necessario il voto favorevole dei due terzi dei/delle componenti.
2. Il presente Regolamento entra in vigore a seguito di approvazione da parte della Giunta Comunale.
3. Nelle more dell'approvazione di cui al comma 2 il CUG opera ed agisce in base al presente Regolamento.
4. Per ogni altra disposizione non prevista dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.