

## **ALLEGATO A ALLA CONVENZIONE**

### **REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

#### **Art. 1 Costituzione**

1. È istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).
2. Il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.
3. Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dell'Unione Montana del Pinerolese e dei Comuni facenti parte dell'Unione stessa (nel seguito per brevità collettivamente tutti indicati come "AMMINISTRAZIONI").

#### **Art. 2 Composizione**

1. Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti delle AMMINISTRAZIONI designati dal Presidente dell'Unione su indicazione dei Sindaci facenti parte dell'Unione stessa, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Comitato è nominato dal Segretario Generale dell'Unione.
2. I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.
3. Il/la Presidente è scelto/a tra i rappresentanti delle AMMINISTRAZIONI e deve possedere oltre ai requisiti di seguito indicati (richiesti peraltro anche per gli altri componenti), anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale:
  - a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
  - b) adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;

- c) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
3. Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
  4. I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

### **Art. 3 Compiti**

1. Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale delle AMMINISTRAZIONI.
2. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, oltre a quelli in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'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.
3. A titolo esemplificativo il CUG esercita, mediante contributi facoltativi non vincolanti, i seguenti compiti:
  - a) propositivi:
    - 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 delle pari opportunità;
    - Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
    - 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 di appartenenza;

b) consultivi:

- 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

c) 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 organizzativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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.

4. Il CUG relaziona entro il 31 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'Unione (Presidente, Giunta e Segretario generale) sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale 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*, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **Art. 4 Regolamento interno di funzionamento**

1. Il CUG adotta entro 60 giorni dalla propria costituzione un regolamento interno di funzionamento relativo a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale), verbali, rapporti sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc..