



COMUNE DI MARTELLAGO

P. IVA: 00809670276

CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

C.F.: 82003170279

REGOLAMENTO DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA"

ART. 1 Costituzione

Il Comune di Martellago, per promuovere una corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni, e per favorire un ambiente improntato al benessere organizzativo, istituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001.

Il Comitato ha sede presso il Comune ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

ART. 2 Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia (d'ora innanzi chiamato CUG) è nominato dal Responsabile del Settore, Titolare di Posizione Organizzativa, competente in materia di personale, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

Il CUG ha composizione paritetica ed è composto:

- da un rappresentante nominato da ciascuna delle organizzazioni rappresentative e presenti nell'Ente;
- da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'Amministrazione individuati dalla Giunta Comunale, tra i quali nomina anche il Presidente.

Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale in servizio presso l'amministrazione.

Per ogni componente effettivo è nominato, con gli stessi criteri e modalità, anche un componente supplente. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG in caso di assenza o di impedimento dei rispettivi titolari. Gli stessi inoltre, in via eccezionale e senza diritto di voto, possono partecipare alle riunioni qualora, per la particolarità delle questioni o delle materie da trattare, il Presidente lo ritenga utile.

ART. 3 Durata

Il CUG rimane in carica per 4 anni e, alla sua scadenza, continua a svolgere le relative funzioni fino alla nomina del nuovo, per un periodo di massimo di 45 giorni dalla data di scadenza. I componenti del CUG possono essere rinnovati.

ART. 4 Compiti

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che sono quelle che la legge e i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate all'art. 57 del Digs 165/2001.

Il perseguimento degli obiettivi indicati dalla legge porta il CUG ad agire sui diversi fronti dell'innovazione e dei modelli organizzativi, del rinnovamento interno, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito, ambiti tutti che diventano una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Benessere, innovazione e produttività sono legati quindi alla valorizzazione della persona, che va supportata, indipendentemente dal genere, ma partendo dal riconoscimento che uomini e donne hanno bisogno di percorsi diversi per arrivare alla loro piena valorizzazione.

A titolo non esaustivo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

1) 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 vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- promozione e divulgazione di iniziative che favoriscono uno sviluppo positivo delle pari opportunità con azioni di conciliazione e di integrazione fra i generi, attraverso strumenti di confronto, scambio e formazione, attraverso anche la definizione di criteri precisi e il monitoraggio degli stessi;
- 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 della Provincia di Venezia;
- azioni atte a favorire il 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;

2) 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 rientranti nelle proprie competenze;

3) di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti 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 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.

Il CUG valuta fatti segnalati dai dipendenti riguardanti azioni di discriminazione sui temi di propria competenza e formula proposte in merito all'Amministrazione.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, mediante la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento.

Il CUG adotta le forme di comunicazione che ritiene più opportune, nei confronti dei dipendenti. Può organizzare incontri di gruppo con dipendenti, dirigenti, amministratori o altri soggetti aventi specifica evidenza nelle materie di propria competenza.

Può raccordarsi, per il tramite del Presidente, con altri enti, istituti, comitati istituiti con analoghe finalità, nonché con la Consigliera di Parità della Provincia di Venezia e/o la Consigliera nazionale di Parità e con il gruppo di lavoro istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per il monitoraggio e il supporto alla fase di avvio dei CUG.

Il CUG può avvalersi anche di esperti esterni.

Il CUG ha a disposizione una apposita area nel sito web del Comune.

L'Amministrazione fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie per consentirne l'operatività e garantisce la collaborazione di tutti i Settori dell'Ente.

Il CUG collabora anche con il Responsabile della sicurezza nel luogo di lavoro e/o con il medico competente, per uno scambio di informazioni utili, ai fini della valutazione dei rischi e della individuazione di fattori che possono incidere sul benessere organizzativo.

Il CUG redige entro il 30 marzo di ogni anno una dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita ai temi di propria competenza, che viene trasmessa al Sindaco e al Presidente del Consiglio Comunale.

Il CUG, inoltre, adempie ad ogni prescrizione prevista dalle normative in vigore.

Il CUG informa periodicamente i lavoratori delle attività svolte.

ART. 5 Funzionamento

Il CUG si riunisce a seconda delle necessità' e, comunque, almeno due volte l'anno.

E' convocato dal Presidente, su sua iniziativa o, quando ne facciano richiesta almeno 1/3 dei componenti.

La convocazione è effettuata a mezzo e-mail almeno 5 gg prima e contiene l'ordine del giorno predisposto dal Presidente tenendo conto delle proposte degli altri componenti.

La convocazione straordinaria è effettuata almeno il giorno prima della riunione.

Le riunioni sono valide quando sono presenti la metà più uno dei componenti, fra cui il Presidente o suo supplente. I pareri e le proposte oggetto dell'attività del CUG sono espressi in forma descrittiva e dettagliata facendo sintesi delle istanze pervenute da tutti i componenti. Qualora sia necessario esprimere un parere favorevole, o meno, a qualsivoglia materia di competenza, la deliberazione è assunta a maggioranza dei presenti, vale a dire con il voto favorevole della metà più uno dei presenti.

In caso di proposte di modifica al presente regolamento, queste dovranno essere approvate a maggioranza assoluta degli aventi diritto al voto.

L'attività svolta dai componenti del CUG è, a tutti gli effetti, da considerarsi orario di lavoro in sede e fuori sede, compreso il tempo per la redazione di documenti e dei lavori di segreteria necessari al funzionamento del comitato.

Lo svolgimento di attività concordate, da parte dei componenti del CUG, in sede o fuori sede, oltre l'orario ordinario di lavoro, da richiedersi, utilizzando gli idonei istituti contrattuali a disposizione dei dipendenti, con le modalità previste per la rilevazione delle presenze, devono

essere preventivamente autorizzate dai Responsabili di Settore, Titolari di Posizione Organizzativa, di riferimento.

Il CUG nomina un componente con funzioni di segretario che deve redigere i verbali di ogni riunione. I verbali vengono tenuti agli atti, presso l'ufficio preposto, individuato nell'ufficio competente nelle materie delle Pari opportunità.

Qualora un componente effettivo o supplente si dimetta, deve darne comunicazione scritta al CUG stesso il quale ne darà comunicazione ai vertici dell'Amministrazione.

Il Responsabile del Settore, Titolare di Posizione Organizzativa, competente in materia di personale, incaricato, ai sensi dell'art. 2, dovrà nominare il nuovo componente, scelto con lo stesso criterio del componente dimissionario. La procedura per la nuova nomina dovrà essere attivata entro 20 giorni dalla data di ricezione della comunicazione di dimissioni e dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data di ricezione del nominativo del nuovo componente.

Art. 6 Rapporti tra CUG e Amministrazione e tra CUG e Delegazioni abilitate alla contrattazione decentrata integrativa e al confronto.

Le proposte formulate dal CUG, finalizzate a creare effettive condizioni migliorative nell'organizzazione del lavoro sono trasmesse all'Amministrazione, per poter essere valutate ed eventualmente accolte dalla stessa.

Le proposte inerenti a questioni riguardanti materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa o di confronto, ai sensi dei CCNL vigenti, sono trasmesse alla valutazione delle delegazioni di parte datoriale e sindacale.

Nei rapporti con i suddetti organi e soggetti, il CUG, definisce un percorso operativo di collaborazione, finalizzato ad un confronto proficuo tra le parti.

ART. 7 Rapporti con gli organismi di valutazione

Il CUG opera in collaborazione con gli Organismi di Valutazione dell'Ente per rafforzare, anche attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della *performance*.

ART. 8 Accesso ai dati e riservatezza

Le informazioni e i documenti assunti dal CUG nel corso delle proprie attività devono essere utilizzati nel rispetto della normativa sulla privacy contenuta nel Codice per la protezione dei dati personali e nel GDPR (D. lgs 196/2003 e ss.mm. e Regolamento UE n. 679/2016)

Le richieste di dati all'Amministrazione vengono inviate dal Presidente o da un suo delegato.

ART. 9 Risorse

L' Amministrazione può prevedere nel bilancio dell'Ente un budget o la disponibilità dei fondi messi a disposizione dalla Regione Veneto, dallo Stato o dalla Comunità Europea, da assegnare al Responsabile di Settore, Titolare di Posizione Organizzativa, a cui sono attribuite competenze in materia di Pari Opportunità, per l'attuazione delle iniziative programmate dal CUG .

Art 10 Disposizioni finali

Il presente regolamento, ovvero le modifiche al medesimo, entrano in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale di presa d'atto del testo approvato dal CUG e sono pubblicati sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Con l'entrata in vigore del presente regolamento tutte le precedenti versioni precedentemente adottate si intendono abrogate