

INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

Il presente articolato regola la costituzione e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 1 Composizione del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha **composizione paritetica** ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, effettivamente presenti all'interno dell'ente e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti;

Per la nomina sindacale, si dovrà procedere richiedendo alle OO.SS. i nominativi da designare e per la composizione di parte pubblica, si dovrà avviare una procedura, sulla base dei *curricula* a seguito di apposito avviso, c.d. "**procedura di interpello**" rivolta, in modo trasparente, a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Ente;

Ai fini della nomina dei componenti si dovrà tendenzialmente assicurare, per quanto possibile, la rappresentanza di tutte le componenti del personale in servizio presso l'amministrazione oltre alla presenza di esperti nelle tematiche delle pari opportunità e nello sviluppo del personale.

L'avviso dovrà porre determinati **requisiti di accesso** in termini di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, per la complessità dei compiti demandati, i componenti del CUG dovranno comunque possedere:

- Adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- Adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- Adeguate attitudini intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Ai fini dell'accertamento di detti requisiti dovranno essere valutati i *curricula* degli interessati fatta salva, tuttavia, la facoltà di prevedere, altresì, dei colloqui.

Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ente, si dovrà costituire un unico CUG che includa pertanto rappresentanze di tutto il personale a tempo indeterminato appartenente a questa amministrazione (dirigente e non). E' possibile estendere la composizione ai rappresentanti del personale dipendente in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3 del D.Lgs. 165/2001;

Il presidente del CUG è scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione ed ha funzione di rappresentare il Comitato, dirigerne i lavori, presiedere le riunioni e coordinarne lo svolgimento.

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro e non dà luogo a compensi aggiuntivi (fatto salvo l'obbligo di recupero in caso di eccedenza di orario).

Il Comitato resta in carica per 4 (quattro anni) e, comunque, fino alla costituzione del nuovo Comitato. Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

Art. 2 Finalità

Conformemente a quanto stabilito dall'ordinamento vigente ed in particolare dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2/19 del 26/06/2019 che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011, il Comitato Unico di Garanzia persegue, nell'ambito lavorativo, le seguenti finalità:

- a) assicurare parità e pari opportunità di genere, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- b) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Ente in materia di pari opportunità, di contrasto alla discriminazione e di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto anche di quanto stabilito dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle singole 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.

Art. 3 Funzioni

Nell'ambito del Comune di Riccione, il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.03.2011.

Si evidenziano in particolare le seguenti funzioni:

Propositive su:

- predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica;
- 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;
- 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 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.

Consultive 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;

La Direttiva 2/2019 del 26/06/2019 richiama l'attenzione affinché le amministrazioni provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.

Di verifica su:

- stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive per mezzo della Relazione annuale, da presentare entro il 30 marzo, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;
- 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.

In riferimento a quest'ultimo punto, i CUG possono fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'Ente, idonee a garantire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001 e anche sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti.

Il CUG è tenuto a redigere, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione riguardante la propria attività, in particolare deve relazionare in merito all'attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici dell'Amministrazione.

Art. 4 Rapporti con l'amministrazione

Il Comune di Riccione favorisce l'operatività del CUG e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, in particolare:

- valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, all'interno e/o all'esterno, i risultati del lavoro svolto dal CUG anche attraverso apposito spazio riservato sul sito istituzionale dell'Ente;
- agevola la partecipazione dei componenti all'interno del CUG;
- fornisce i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività del Comitato.

L'amministrazione consulta preventivamente il CUG ogni qual volta siano adottati atti interni nelle materie di competenza, mentre il CUG si impegna a trasmettere le proprie proposte all'Amministrazione per i conseguenti adempimenti.

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, formula proposte che potranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali di settore.

Inoltre, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Art. 5 Rapporti con altri organismi

Il CUG, nell'adempimento dei propri compiti, deve necessariamente collaborare:

- con il Consigliere/a nazionale di parità di cui all' art. 57 del D.Lgs. 165/2001 (come novellato dalla legge 183/2010);
- con il Consigliere/a territorialmente competente;
- con l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della presidenza del Consiglio dei Ministri;
- con il NdV, Nucleo di Valutazione previsto dall'art. 7 del D.lgs. 150/2009, al fine di rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della performance;
- con il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Art. 6 Disposizioni finali e di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia. E' rimessa inoltre alla competenza dello stesso CUG, nel rispetto degli indirizzi stabiliti con il presente Regolamento, l'adozione di un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative 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 presidenza e dei componenti, audizioni di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.

Il presente Regolamento confluirà nel codice delle norme del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi" come suo allegato (allegato 7) e sarà, pertanto, pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione Comunale di Riccione.