

REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE ED I COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

Art. 1 Finalità

1. Per l'effettiva e piena attuazione dei principi sanciti dall'art.3 della Costituzione, delle disposizioni di cui agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificati dalla Legge 183/2010, è istituito presso il Consorzio per i Servizi Socio Assistenziali del Monregalese di Mondovì (d'ora innanzi C.S.S.M. o Consorzio), il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che unifica la competenze della Commissione per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Il Comitato Unico di Garanzia (d'ora innanzi chiamato CUG o Comitato) è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.
3. Il CUG è volto alla realizzazione dei seguenti obiettivi:
 - assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta o indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e 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.

Art. 2 Composizione, nomina, durata e sede

1. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali presenti all'interno del Consorzio, nonché da un pari numero di rappresentanti del C.S.S.M. di Mondovì, scelti tra coloro che abbiano risposto ad apposito interpello rivolto a tutto il personale. Qualora non pervenissero proposte di candidatura sarà cura del Direttore provvedere a designare i Dipendenti, rappresentanti dell'Ente in seno al Comitato. Nel complesso il Comitato deve essere costituito in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi.
1. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente che partecipa alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o di impedimento del rispettivo titolare.
2. I componenti del CUG devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza ed attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, devono possedere adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing ed adeguate attitudini personali, relazionali e motivazionali.
3. La nomina dei componenti titolari e dei supplenti è effettuata dal Direttore con apposito provvedimento.
4. Il Comitato rimane in carica per un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.
5. Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei suoi componenti.

6. Il C.S.S.M. garantisce la sede di riunione, gli strumenti necessari all'attività del Comitato e quant'altro utile al suo buon funzionamento, fornendo altresì i dati e le informazioni necessarie ad assicurarne l'effettiva operatività. Il Consorzio provvede inoltre a realizzare sul proprio sito *internet* un'apposita area dedicata alle attività del CUG, curandone il periodico aggiornamento.

8. I partecipanti al Comitato non ricevono alcuna indennità e, se dipendenti del C.S.S.M., parteciperanno alle riunioni del Comitato in orario di lavoro, previa formale comunicazione e conseguente acquisizione del consenso da parte dei rispettivi Responsabili di Servizio.

Art. 3

Funzioni del Comitato Unico di Garanzia

1. Al Comitato sono riconosciute tutte le funzioni attribuite allo stesso da leggi o normative di carattere europeo, nazionale, regionale, comunale o da accordi sindacali.

2. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, quali a titolo esemplificativo:

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
- 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
- diffusione delle conoscenze e delle 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
- 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 eventuali situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche, mobbing nel C.S.S.M.

Consultivi, formulando pareri su

- progetti di riorganizzazione del C.S.S.M.
- 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

Di 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 e al mobbing nei luoghi di lavoro
- 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 e nella sicurezza sul lavoro.

3. Entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG redige una dettagliata relazione sulla situazione del personale del C.S.S.M. di Mondovì, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche e al mobbing nei luoghi di lavoro. Tale relazione dovrà essere trasmessa al Presidente del Consorzio, al Direttore ed all'Organismo Indipendente di Valutazione.

4. Il Comitato, entro 60 giorni dalla sua costituzione, è tenuto ad adottare un proprio regolamento disciplinante le modalità di funzionamento (disposizioni relative alle convocazione, alla periodicità delle riunioni, ai quorum strutturali e funzionali, ai verbali, ai rapporti sulle attività, alla diffusione delle informazioni, all'accesso ai dati, ai casi di dimissioni, decadenza e cessazione dei suoi componenti, all'audizione di esperti, alle modalità di consultazione di altri organismi, ecc.);

Art. 4

Presidenza e vicepresidenza

1. Nel corso della prima riunione il Comitato procede all'elezione a maggioranza del Presidente e del Vice Presidente, che restano in carica per un quadriennio.

2. La prima riunione del Comitato è convocata dal Direttore.

3. Il Presidente è scelto tra i rappresentanti del C.S.S.M. di Mondovì e deve possedere, oltre ai requisiti di cui al precedente art. 2, elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

4. Il Vice Presidente è scelto tra i componenti di parte sindacale.

Art. 5

Competenze del Presidente

1. Il Presidente:

a) convoca e presiede il Comitato, predisponendo l'ordine del giorno;

b) assicura la regolarità della discussione e coordina le attività di eventuali gruppi di lavoro, ne verifica i risultati e le ricadute in termini di pari opportunità;

c) rappresenta il Comitato nei rapporti con gli altri Enti Pubblici e con i terzi;

d) svolge attività propulsiva per la realizzazione dei programmi e delle attività del Comitato, assicurando unità di indirizzo;

e) firma i verbali del Comitato.

Art. 6

Competenze del Vicepresidente

1. Il Vicepresidente coadiuva il Presidente, svolgendo le funzioni che lo stesso ritenga di attribuire stabilmente o per un periodo determinato, e lo sostituisce nei casi di assenza o impedimento.