



REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

ART. 1 Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Ferrara, designato dalla Direzione Operativa dell'Ente nella seduta del giorno 11 agosto 2011.

ART.2 Composizione e durata

Il Comitato Unico di Garanzia è organo a composizione paritetica ed è così costituito:

- da componenti di nomina sindacale;
- da un pari numero di componenti di nomina aziendale.

Tra i componenti di nomina aziendale è individuato il Presidente.

Il Presidente ha funzione di :

- a) rappresentare il Comitato;
- b) dirigerne i lavori;
- c) presiedere le riunioni e coordinarne lo svolgimento.

In caso di assenza del Presidente o del supplente presiede la seduta un componente del Comitato espressamente delegato dal Presidente.

Il Comitato individua, altresì, al suo interno, un componente cui attribuire le funzioni di Segretario.

Ad esso è affidato il compito di redigere i verbali delle sedute, curarne l'invio ai componenti, tenere l'archivio dei verbali originali e dei documenti esaminati.

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro e non dà luogo a compensi aggiuntivi.

Il Comitato resta in carica per 4 (quattro anni) e, comunque, fino alla costituzione del nuovo Comitato. I singoli componenti possono essere rinnovati una sola volta.

In caso di dimissioni volontarie di un componente, l'amministrazione si farà carico di attivare le procedure necessarie per la sostituzione del dimissionario.

ART. 3 Compiti

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, assicurando, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sui lavoratori, operando, pertanto, per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni.

Il Comitato, in particolare, svolge le seguenti funzioni:

Propositive su:

- 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;
- 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;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)
- 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.

Consultive su:

- progetti di macro-riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza così come individuati dall'art. 4 del vigente regolamento di Organizzazione degli uffici e servizi;
- piani di formazione del personale;
- criteri generali relativi agli orari di lavoro, alle forme di flessibilità lavorativa ed agli interventi di conciliazione;
- criteri generali di misurazione e di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Il Comitato esprime nelle materie su elencate il proprio parere entro 7 giorni dalla trasmissione dei documenti da parte della Direzione Operativa; detto parere è pubblicato nella intranet aziendale – sezione Pari Opportunità. Il Comitato ha la facoltà di richiedere un esame congiunto con la Direzione operativa entro il termine sopra citato.

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 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;
esiti di interventi riorganizzativi dell'amministrazione di appartenenza così come individuati dall'art. 4 del vigente regolamento di Organizzazione degli uffici e servizi;

ART. 4 Modalità di funzionamento

Le decisioni assunte dal Comitato sono ritenute valide quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritti di voto.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei votanti.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Il Comitato si riunisce, di norma, almeno quattro volte l'anno, in convocazione ordinaria.

La convocazione è inviata, a cura del Presidente, a mezzo posta elettronica, a tutti i componenti sia effettivi che supplenti, almeno 7 giorni prima della data di riunione.

In caso di urgenza il termine può essere ridotto a 3 giorni.

Il Presidente può riunire il Comitato in via straordinaria con un preavviso di 7 giorni.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione alla segreteria del Comitato, nonché al proprio supplente.

I/Le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Alle riunioni possono partecipare esperti esterni al Comitato senza diritto di voto.

Delle riunioni del Comitato viene redatto verbale da parte del segretario, ove sono riportate in sintesi gli argomenti trattati e le decisioni assunte, oltre ad eventuali posizioni difformi espresse.

Il verbale è trasmesso a tutti i componenti a cura del Segretario, compresi i supplenti.

Il verbale viene approvato e sottoscritto alla prima riunione successiva. Eventuali osservazioni dovranno, necessariamente, pervenire al Segretario almeno 2 giorni prima della seduta successiva.

ART. 5 Rapporti e collaborazioni

In ossequio alle disposizioni della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Comitato assicura la collaborazione con il/ la Consigliere/a nazionale di Parità e secondo le modalità impartite dalla Presidenza medesima, nonché con la Consigliera provinciale di Parità.

Per lo svolgimento dei propri compiti il Comitato promuove la collaborazione con la Consigliera di Fiducia contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Il Comitato, altresì:

- si avvale delle strutture dell'Ente, con particolare riferimento al Servizio Gestione Risorse Umane;
- promuove studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti , Istituti o Comitati aventi analoghe finalità;
- si avvale della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

ART. 6 Risorse e strumenti

Per lo svolgimento delle proprie attività il Comitato utilizzerà le risorse messe a

disposizione dall' Ente, che assicura la disponibilità dei locali idonei alle riunioni, il materiale e gli strumenti necessari.

ART. 7 Rapporti tra Comitato e Delegazioni Trattanti

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 3, formula proposte che potranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata tra Ente e Organizzazioni sindacali di settore, anche attraverso sedute congiunte.

ART. 8 Relazione annuale

Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, apposita relazione sulla situazione del personale dell' Ente riferita all' anno precedente, con riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro – mobbing. La relazione viene trasmessa alla Direzione Operativa e alla Presidente della Provincia.

ART. 9 Approvazione e modifica del regolamento

Per l'approvazione e la modifica del Regolamento è necessaria la presenza di almeno i 2/3 dei componenti e il voto della maggioranza dei presenti. A parità di voto prevale quello del Presidente.

ART. 10 Informazione e pubblicità

Le attività svolte, le esperienze in materia ed ogni altro elemento informativo sulle tematiche di competenza, sono portate a conoscenza del personale dell' Ente e di ogni altro soggetto interessato mediante pubblicazione di una sezione apposita sulla Intranet aziendale, nonché sul sito web dell'Ente.

Il Comitato cura la gestione e l'aggiornamento della sezione a ciò dedicata sulla Intranet, mentre la gestione delle informazioni sul sito esterno sono a cura del Servizio Gestione Risorse Umane.

ART. 11 Disposizioni finali e di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

Il presente Regolamento, sottoposto all'attenzione dalla Direzione Operativa dell'Ente viene pubblicato sia sulla intranet aziendale che sul sito web dell' Amministrazione, come previsto dall'art. 10.