

COMUNE DI MONASTIER DI TREVISO
Provincia di Treviso

**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITA', IL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
(CUG)**

Approvato con deliberazione _____

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" (di seguito CUG), del Comune di Monastier di Treviso, costituito ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Il CUG ha sostituito, accorpandone le funzioni, i comitati pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing precedentemente previsti dalla normativa.

Art. 2 - Composizione e sede

Il CUG è composto:

- da due componenti titolari e da due componenti supplenti designati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello di ente;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi.
- dal Segretario Comunale, con funzioni di Presidente .

I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG con diritto di voto, solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Il CUG ha sede presso la sede municipale del Comune di Monastier di Treviso.

Le funzioni di supporto e segreteria sono svolte dal personale dell'Area Amministrativa (Ufficio Segreteria) che cura la raccolta dei verbali delle riunioni, la corrispondenza interna ed esterna e l'archiviazione del materiale. Le funzioni di Presidente e di componente del CUG non comportano oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, quindi sono prestate a titolo gratuito.

Art. 3 - Durata in carica

Il CUG dura in carica per quattro anni dalla data di insediamento, e comunque fino alla costituzione del nuovo CUG, I componenti del CUG possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

I componenti del CUG nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del CUG.

Art.4 - Compiti del Presidente

Al Presidente spetta la rappresentanza esterna ed interna del CUG, la convocazione e la presidenza delle riunioni ed il coordinamento dei lavori,

Il Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con Amministrazione la quale è tenuta a fornire al CUG le risorse, i dati e le informazioni necessari a garantirne l'effettiva operatività.

Art. 5 — Competenze del CUG

Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del D.Lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità.

Al CUG spettano, in particolare le seguenti attività:

- proporre, formulare piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
- assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali.

Art. 8 - Rapporti tra il CUG e l'Amministrazione

I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. L'Amministrazione provvederà a realizzare sul proprio sito web un'area appositamente dedicata alle attività del CUG che il CUG stesso provvederà ad aggiornare periodicamente. Il CUG può richiedere all'Amministrazione dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti. Il CUG può chiedere all'Amministrazione che proprie proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento possano formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata tra Ente e OO.SS.. L'Amministrazione può invitare, in qualità di uditor, un rappresentante del CUG al tavolo delle trattative tra la Delegazione Trattante e le RSU, qualora l'argomento abbia inerenza alle tematiche di mobbing e delle pari opportunità.

Art. 9 - Relazione annuale

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, 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. La relazione deve essere trasmessa alla Giunta Comunale. Il CUG rende note ai lavoratori le attività svolte ed i risultati ottenuti.

Art. 10 — Obbligo di riservatezza

Le informazioni e i dati assunti dal CUG nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 nonché nel rispetto delle previsioni di cui al GDPR 679/2016.

Art. 11 - Validità e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento entra in vigore secondo la normativa vigente. Le modifiche che si intendono apportare al presente Regolamento dovranno essere discusse dal CUG con la presenza di tutti i componenti effettivi o relativi supplenti, in caso di assenza degli effettivi e comunicate alla Giunta Comunale per l'approvazione.

Art. 12 — Norma finale

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rinvia alle norme vigenti in materia ed alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".