Regolamento del Comitato unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Indice

Art. 1 Istituzione
Art. 2 Composizione
Art. 3 Funzioni
Art. 4 Modalità di consultazione con altri organismi
Art. 5 Durata
Art. 6 Decadenza e cessazione della Presidente e dei componenti
Art. 7 Funzioni del Presidente
Art. 8 Convocazione
Art. 9 Audizione di esperti
Art. 10 Accesso ai dati
Art. 11 Rapporto sulle attività

Art. 1 Istituzione

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità è stato costituito con deliberazione della Giunta Provinciale n. 82 del 22.03.2011.
2. Con deliberazione Consiglio Provinciale n. 34 del 15.06.2011 è stato approvato il Regolamento generale sul funzionamento.
3. Con determinazione n. 1896 del 20.06.2011 e sue s.s.m.m.i.i. la Dirigente dell'Area Risorse umane e finanziarie ha proceduto alla nomina dei componenti il C.U.G..
4. Il comitato ha sede presso la Provincia di Prato.

Art. 2 Composizione

1. Il comitato ha composizione paritetica ed è composto da rappresentanti di nomina sindacale (di ogni organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs n. 165/2001) e da altrettanti dipendenti dell'Amministrazione Provinciale, nonché da membri supplenti.

2. L'Amministrazione ha designato, con la determinazione n. 1896/2011 sopra citata, la Presidente, ed il comitato, al proprio interno ha eletto un Vicepresidente di nomina sindacale con il compito di sostituire il presidente in caso di assenza, impedimento o incompatibilità temporanea.

4. L'attività svolta in qualità di componente del comitato è considerata attività di servizio a tutti gli effetti. Ove comporti assenza dall'ufficio tale attività verrà certificata dal presidente del comitato o suo delegato.

Art. 3 Funzioni

Compiti del CUG

Compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art. 57 c. 1 del D.Lgs 165/2011, sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza, hanno demandato ai Comitati P.O. E Mobbing.

Compiti propositivi su:

1. predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. Al fine di perseguire azioni di miglioramento dell'ambiente di lavoro, le azioni propositive potranno essere effettuate privilegiando la metodologia della progettazione partecipata;
2. 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;
3. 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, con particolare riguardo a coloro che si trovano in situazioni personali o familiari di svantaggio;
4. analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (ex. Bilancio di genere);

5. 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 del territorio di riferimento;
6. azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
7. azioni positive, interventi e progetti, quali indagini sul clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, morale, psicologica o mobbing, nell'amministrazione di appartenenza;

Compiti consultivi formulando pareri su:

1. progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
2. piani di formazione del personale;
3. orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
4. criteri di valutazione del personale;
5. contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

Compiti di verifica su:

1. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
2. esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
3. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);
4. 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.

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

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla legge che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione. La P.A. Fornirà ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Il CUG va consultato ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza dell'Amministrazione, attraverso l'adozione di Circolari.

Il CUG inoltre collabora con:
il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e con il medico competente.

Art. 4 Modalità di consultazione con altri organismi

Il CUG, nell'espletamento delle proprie funzioni e attività, si avvale della collaborazione dei seguenti organismi:

1) Consigliera nazionale di parità

2) Commissione Provinciale per le Pari Opportunità che ha la finalità di programmare e valutare politiche attive di parità di genere sul territorio provinciale.

3) UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali)

4) OIV (Organismi indipendenti di valutazione ex art. 14 del D.Lgs 150/2009)

La richiesta di consultazione e/o collaborazione si esplicita, qualora sia richiesta dalla maggioranza dei presenti, con una richiesta scritta.

Il CUG, per questioni di particolare rilevanza e ritenute tali a suo insindacabile giudizio, può richiedere la convocazione della Commissione Pari Opportunità.

Art. 5 Durata

1. Il Comitato rimane in carica per 4 anni e sono rinnovabili una sola volta.
2. Il comitato uscente continua comunque a svolgere le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo.
3. La sostituzione dei componenti a seguito di dimissioni, decadenza o revoca da parte dei rispettivi soggetti designatari non modifica la data di durata del comitato stesso.

Art. 6 Decadenza e cessazione della Presidente e dei componenti

Cause di decadenza

I componenti il Comitato di nomina sindacale decadono qualora cessino di essere rappresentanti sindacali (sia come RSU che come dirigenti sindacali).

I componenti il Comitato dipendenti dell'Amministrazione Provinciale decadono se trasferiti ad altro ente (per mobilità o comando) e per distacco sindacale.

Non è invece considerata causa di decadenza un eventuale incarico di natura politica.

Il componente del comitato che risulti assente ingiustificato per almeno tre sedute consecutive verrà considerato decaduto e verrà richiesta la sua sostituzione.

Art. 7 Funzioni del Presidente

1. Il Presidente:
    a) convoca e presiede le riunioni;
    b) stabilisce l'ordine del giorno tenendo conto delle proposte degli altri componenti;

Art. 8 Convocazione

1. Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria almeno 3 (tre) volte l'anno dal Presidente, ed in via straordinaria, quando lo richiedano almeno 2 membri effettivi e 3 supplenti.

- Le sedute sono valide con la maggioranza più uno dei componenti.
- Le decisioni sono valide se approvate con la maggioranza + uno dei presenti.
- Alle sedute possono partecipare anche i membri supplenti SENZA DIRITTO DI VOTO.
- All'inizio di ogni seduta viene nominato un Segretario che redige il verbale che verrà poi consegnato a tutti i componenti ed approvato nella seduta successiva.
- Per la convocazione della riunione occorre almeno una settimana di preavviso salvo motivi di urgenza o di accordo diverso tra i componenti.
- Per motivi di urgenza si intendono quelli per cui sia richiesta in tempi brevi, la concessione di un parere da parte del Comitato.

I componenti del Comitato partecipano alle riunioni all'interno dell'orario di servizio.

Semestralmente il Presidente del Comitato invia al Dirigente Area Gestione Risorse Umane e al Segretario Provinciale, il rendiconto delle riunioni effettivamente svolte per le attività del Comitato.

I componenti del CUG hanno a disposizione un numero mensile di ore pari a 6 del proprio monte ore lavoro mensile che devono essere riportate su apposito Registro tenuto dal Presidente e consegnato trimestralmente all'Ufficio Personale per la relativa contabilizzazione e gli adempimenti di ufficio.

Art. 9 Audizione di esperti

- Alle sedute possono partecipare anche esperti e la decisione sulla loro partecipazione deve essere presa a maggioranza assoluta.

Art. 10 Accesso ai dati

L'Amministrazione è tenuta a fornire al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, a consultarlo in via preventiva in occasione dell'adozione di atti interni nelle materie di competenza (orario di lavoro, formazione, congedi parentali, ecc...).

Il Comitato, allo scopo di espletare le sue funzioni (stabilite dalla Legge e dal Regolamento) può richiedere all'Amministrazione la documentazione necessaria mediante richiesta scritta.

Art. 11 - Rapporto sulle attività

Il Presidente:

Ogni 3 mesi consegna all'Ufficio Personale il riepilogo delle ore mensili dei componenti.

Ogni 6 mesi redige il rendiconto delle riunioni trasmettendolo al Dirigente Area Gestione Risorse Umane e al Segretario Provinciale.

Ogni anno redige una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione riferita all'anno precedente da inviare ai vertici politici e amministrativi.