



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

(PROVINCIA DI TREVISO)

**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI
GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Articolo 1 - Riferimenti normativi

- ✓ Legge 20 maggio 1970, numero 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".
- ✓ Decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" ed in particolare l'articolo 57, comma 1.
- ✓ Decreto legislativo 30 giugno 2003, numero 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, così come modificato dal decreto legislativo numero 101 del 10 agosto 2018 e il Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (GDPR UE/2016/679)".
- ✓ Decreto legislativo 9 luglio 2003, numero 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".
- ✓ Decreto legislativo 9 luglio 2003, numero 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro".
- ✓ Decreto legislativo 11 aprile 2006, numero 198, recante il "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna".
- ✓ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- ✓ Decreto legislativo 9 aprile 2008, numero 81, recante "Disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- ✓ Decreto legislativo 3 agosto 2009, numero 106, recante "Disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".
- ✓ Decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, recante "Attuazione della legge marzo 2009, numero 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".
- ✓ Legge 4 novembre 2010, numero 183, recante "Semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 21.
- ✓ Circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato" e il decreto legislativo numero 119 del 19 luglio 2011.
- ✓ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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".
- ✓ Contratti nazionali, collettivi e integrativi del personale del Comune di Farra di Soligo.
- ✓ Legge 23 novembre 2012, numero 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".
- ✓ Decreto-legge 14 agosto 2013, numero 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, numero 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere.
- ✓ Decreto legislativo 15 giugno 2015, numero 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, numero 183.
- ✓ Legge 7 agosto 2015, numero 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche".
- ✓ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, numero 3, recante "Indirizzi di attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti".

✓ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri numero 2/2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Articolo 2 - Oggetto del Regolamento

1. 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", in breve "CUG" del Comune di Farra di Soligo, istituito con deliberazione della Giunta comunale numero 31 del 18 marzo 2021.

2. Il CUG ha sede in Farra di Soligo, Via dei Patrioti numero 52, presso la sede del Comune di Farra di Soligo.

Articolo 3 - Finalità e attribuzioni del CUG

1. Il CUG esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dall'articolo 57, comma 3, del decreto legislativo numero 165/2001, così come introdotto dall'articolo 21 della legge numero 183/2010, e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 concernente le linee guida sul funzionamento dei CUG, nonché le funzioni che i contratti collettivi demandavano in precedenza al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

2. In particolare, il CUG, nell'ambito della funzione propositiva, propone le misure del piano di azioni positive di competenza del Comune e promuove iniziative volte a:

- a) favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- b) favorire, promuovere e potenziare condizioni di benessere lavorativo e la conciliazione fra vita privata e lavoro;
- c) sviluppare temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d) promuovere iniziative volte ad attuare direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e) effettuare analisi e programmazione di genere che considerino bisogni e interessi individuali e collettivi, nonché analisi e nuove iniziative utili a sviluppare un bilancio di genere;
- f) favorire condizioni di benessere organizzativo;
- g) prevenire e contrastare situazioni di discriminazione e violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro (mobbing) e ogni altra forma di disagio lavorativo;
- h) curare l'informazione e la formazione per una cultura organizzativa orientata al rispetto di ogni lavoratore e alla valorizzazione di ogni diversità.

3. Il CUG, nell'ambito delle funzioni consultive, formula pareri di carattere obbligatorio sulle seguenti materie:

- a) progetti di riorganizzazione;
- b) piani di formazione del personale;
- c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d) criteri di valutazione del personale;
- e) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze; ovvero ogni qual volta il Comune lo richieda.

4. Il CUG ha compiti di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dell'attuazione dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) esiti delle azioni di contrasto al mobbing e ad ogni forma di violenza verbale, fisica, morale e psicologica nei luoghi di lavoro;
- d) 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,

all'orientamento politico nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Articolo 4 - Composizione e durata

1. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da:
 - numero 3 componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del Comune;
 - numero 3 componenti designati dal Comune in rappresentanza di tutto il personale in servizio, tenuto conto anche dell'attività già svolta e di specifiche esperienze e competenze in merito.
2. Tra i componenti titolari, l'Amministrazione nomina un Presidente.
3. Il CUG elegge un Vice Presidente del CUG, su proposta del Presidente, a maggioranza dei due terzi.
4. Il CUG individua un Segretario del CUG.
5. Per ogni componente titolare è previsto un supplente.
6. Il CUG dura in carica 4 anni e il mandato è rinnovabile. I componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo. I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano dall'incarico allo scadere del mandato del CUG.
7. I componenti titolari e supplenti del CUG comunicano le proprie dimissioni, in forma scritta all'Amministrazione, e per conoscenza al Presidente del CUG, per la sostituzione. Il CUG ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di ricezione della comunicazione.
8. Il CUGo si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

Articolo 5 - Compiti del Presidente e del Vice Presidente

1. Il Presidente è il rappresentante del CUG e ne coordina l'attività.
2. Il Presidente:
 - a) convoca e presiede le riunioni;
 - b) predispone l'ordine del giorno delle riunioni, anche sulla base delle indicazioni dei componenti e ne coordina i lavori;
 - c) cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte;
 - d) trasmette, dopo l'approvazione, il verbale di ciascuna seduta all'Amministrazione;
 - e) dispone la eventuale costituzione dei gruppi di lavoro, sentito il CUG;
 - f) cura la relazione di cui al successivo articolo 11, comma 3;
 - g) propone, sentito il CUG, la sostituzione dei componenti in caso di assenze non giustificate reiterate per almeno quattro riunioni consecutive;
 - h) assicura che l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con le competenti strutture dell'Amministrazione, ovvero collabori ai sensi dell'articolo 11;
 - i) promuove la eventuale costituzione di un Nucleo di ascolto, organizzato all'interno dell'Ente.
3. Il Vice Presidente collabora all'esercizio delle funzioni del Presidente e lo rappresenta in caso di assenza o impedimento.

Articolo 6 - Il Segretario

1. Il Segretario del CUG cura il supporto necessario al suo funzionamento.
2. Il Segretario, in particolare:
 - a) cura l'invio, dopo aver provveduto ad acquisire i recapiti di ogni componente, tramite mail o altro mezzo di comunicazione, delle convocazioni agli incontri del CUG, del materiale relativo agli argomenti all'ordine del giorno e dei verbali delle riunioni;
 - b) provvede alla conservazione degli atti del CUG (verbali delle sedute, corrispondenza interna, documentazione);
 - c) redige il verbale di ogni seduta e provvede a trasmetterlo a tutti i componenti del CUG;
 - d) supporta il CUG nelle attività di ricerca e approfondimento;

- e) cura la pubblicazione dei documenti relativi all'attività del CUG di interesse dei dipendenti.
3. In caso di assenza del Segretario le relative funzioni sono temporaneamente affidate dal Presidente a un altro componente del CUG.

Articolo 7 - I componenti

1. I componenti del CUG:
- a) partecipano alle riunioni;
 - b) partecipano ai gruppi di lavoro che dovessero essere costituiti;
 - c) segnalano argomenti di carattere specifico da inserire all'ordine del giorno delle riunioni.
2. Nello svolgimento delle loro funzioni, i componenti del CUG sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

Articolo 8 - Funzionamento

1. Le riunioni ordinarie del CUG sono convocate dal Presidente, di norma, con un preavviso di almeno dieci giorni, di regola una volta ogni quattro mesi. Le riunioni possono altresì essere convocate in via straordinaria qualora ne facciano richiesta almeno tre componenti effettivi, ovvero su iniziativa del Presidente. In caso di necessità e/o urgenza la riunione del CUG può essere convocata con preavviso di 48 ore.
2. I componenti del CUG comunicano al Presidente e al Segretario, almeno tre giorni prima della data dell'incontro, eventuali impedimenti alla partecipazione. Le convocazioni vanno indirizzate ai membri effettivi e ai membri supplenti. I componenti supplenti partecipano a tutti gli effetti in sostituzione dei rispettivi membri effettivi. Partecipano anche in presenza dei titolari, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro e comunque tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.
3. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti titolari individuati al momento della nomina. Hanno diritto di voto i componenti titolari presenti e, in caso di loro assenza, i componenti supplenti presenti alla riunione.
4. Per l'adozione delle deliberazioni occorre il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
5. Ciascun componente può chiedere, nel corso della seduta, che vengano messe a verbale le proprie dichiarazioni, come pure il proprio motivato dissenso rispetto alle deliberazioni adottate dal CUG.
6. I verbali delle riunioni si intendono approvati dopo 5 giorni dalla comunicazione degli stessi ai partecipanti. I verbali delle riunioni vengono sottoscritti dal Presidente e dal Segretario.

Articolo 9 - Obbligo di astensione

1. Ogni componente del CUG si astiene dalla partecipazione alle attività del CUG che riguardino questioni in cui è coinvolto personalmente.

Articolo 10 - Organizzazione dei lavori

1. Nello svolgimento delle sue funzioni, il CUG può operare tramite gruppi di lavoro interni nominati dal Presidente, incaricati di approfondire specifiche tematiche. Il Presidente può delegare singoli componenti a rappresentarlo in attività istituzionali, quali, ad esempio, la partecipazione a convegni, seminari o in altri impegni all'interno o all'esterno dell'Amministrazione.
2. Al fine di favorire il costante aggiornamento dei componenti supplenti, gli stessi possono essere chiamati a collaborare nei gruppi di lavoro.

Articolo 11 - Rapporti con l'Amministrazione

1. I rapporti tra il CUG e il Comune di Farra di Soligo sono improntati a una costante ed efficace collaborazione.
2. Il Comune di Farra di Soligo trasmetterà al CUG, entro il 1° marzo di ciascun anno, le informazioni di cui alla direttiva numero 2/2019 Sezione II. Il CUG può comunque richiedere dati,

documenti e informazioni inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e norme vigenti, in qualunque tempo.

3. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive e sul monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, sulle indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Detta relazione farà inoltre riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze sul luogo di lavoro, tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dal Comune ai sensi della Direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e di quelli forniti dal Servizio di Prevenzione e Sicurezza di cui al decreto legislativo numero 81/2009. Detta relazione viene approvata secondo le modalità di cui al presente Regolamento e trasmessa al Sindaco, al Segretario Generale e all'Organismo di Valutazione (OdV) ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa.

4. Il CUG provvederà ad inviare la relazione annuale di cui al comma 3 al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

5. Spettano al CUG gli altri adempimenti ad esso attribuiti dalla legge, dalle direttive e dagli altri provvedimenti che dovessero essere emanati in materia.

Articolo 12 - Rapporti con altri organismi

1. Per la realizzazione delle attività di competenza il CUG si raccorda, qualora necessario, con:

- a) l'Ufficio del Consigliere/a provinciale di parità della Provincia di Treviso;
- b) l'Ufficio del Consigliere/a regionale di parità della Regione del Veneto;
- c) il/la Medico competente;
- d) i/le rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- e) le OO.SS. e la RSU;
- f) altri CUG ed eventuali altri soggetti con cui si renda necessario rapportarsi in relazione allo svolgimento delle attività di competenza.

Collabora inoltre con:

- g) l'Ufficio competente per la gestione del personale e per la formazione;
- h) l'Organismo di valutazione (OdV);
- i) il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

2. Detti soggetti possono essere ammessi a partecipare alle sedute del CUG, previa approvazione della maggioranza dei presenti, qualora necessario per la disamina di specifiche situazioni e comunque senza diritto di voto.

Articolo 13 - Informazione

1. Per favorire la conoscenza dell'attività del CUG all'interno del Comune di Farra di Soligo, oltre che favorire l'interscambio di informazioni con altre Amministrazioni, viene utilizzato uno spazio appositamente predisposto sul sito internet dell'Ente.

Articolo 14 - Adozione e modifica del Regolamento

1. Per l'adozione del presente Regolamento, così come di ogni eventuale modifica, è necessario il voto favorevole dei due terzi dei componenti aventi diritto al voto.

2. Il presente Regolamento e le eventuali successive modifiche entrano in vigore il giorno successivo alla sua approvazione ed è pubblicato sul sito del Comune di Farra di Soligo nell'apposita sezione dedicata al CUG.

3. Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si applica la normativa vigente.

Articolo 15 - Trattamento dei dati personali

1. Dati, informazioni e documenti trattati dal CUG nell'ambito delle proprie competenze devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (GDPR UE/2016/679), nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, numero 196, così come modificato dal decreto legislativo numero 101 del 10 agosto 2018 e secondo le procedure interne di protezione dei dati.