

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

Art. 1

Istituzione e finalità

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) - istituito presso la Camera di Commercio Venezia Rovigo Delta Lagunare con determinazione del Segretario Generale n. 28 del 22/02/2016 ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 legge 183/2010 e della Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità - si propone di garantire un ambiente di lavoro rispettoso dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, ottimizzando la produttività e migliorando l'efficienza.

Art. 2

Composizione

1. Il Comitato, sulla base di quanto previsto dalla norma, è costituito da componenti effettivi e altrettanti supplenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ente, e da un pari numero di rappresentanti effettivi ed altrettanti supplenti dell'Amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
2. I componenti sono nominati con atto del Segretario Generale.
3. Il Presidente è individuato dall'Amministrazione nel provvedimento di nomina ed ha funzione di:
 - a) rappresentare il Comitato;
 - b) dirigerne i lavori;
 - c) convocare e presiedere le riunioni e coordinarne il regolare svolgimento;
 - d) operare affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i componenti organi dell'Amministrazione.
4. Nella prima riunione utile il Comitato elegge, a maggioranza dei componenti, il Vice Presidente, con funzioni di sostituzione del Presidente nei casi di assenza o impedimento.
5. L'attività svolta dai dipendenti camerale in seno al Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

Art. 3
Durata e cessazione dall'incarico

1. Il Comitato dura in carica quattro anni decorrenti dalla data di adozione del provvedimento di nomina.
2. I componenti possono essere rinnovati una sola volta.
3. I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.
4. La cessazione dall'incarico di componente del Comitato può avvenire:
 - a) per cessazione del rapporto di lavoro (qualora la nomina avvenga su designazione dell'Amministrazione);
 - b) per dimissioni volontarie da presentare per iscritto all'Amministrazione;
 - c) per decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni consecutive.

Art. 4
Competenze

1. Il Comitato, nel rispetto della vigente normativa e degli Accordi Contrattuali Nazionali ed Aziendali per il Comparto degli Enti Locali, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito elencati:

a) Propositivi riguardo:

- Predisposizione di piani di azioni positive per assicurare una reale parità tra donne e uomini;
- 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;
- realizzazioni di iniziative volte a dare attuazione alle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della dignità delle persone;
- promozione di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- realizzazione di interventi (quali ad esempio indagini di clima) idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze di natura sessuale o psicologica presso l'Amministrazione;
- collaborazione con l'Amministrazione, anche attraverso il diretto raccordo con specifiche figure quali il responsabile della prevenzione e sicurezza o il medico del lavoro, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale o psichica.

b) Consultivi, mediante la formulazione di pareri preventivi all'Amministrazione su:

- materie di particolare rilevanza per la condizione del personale, quali: accesso e progressione di carriera, attribuzione di incarichi e responsabilità, mansioni, formazione e aggiornamento professionali, orario di lavoro, forme di lavoro flessibile, criteri di valutazione, salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- temi di propria competenza ai fini della contrattazione decentrata integrativa;
- formulazione di proposte a seguito della valutazione di fatti segnalati da dipendenti relativamente ad azioni di discriminazione.

c) 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 di azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche 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, progressione di lavoro, nella sicurezza sul lavoro.

2. Il Comitato, inoltre:

- Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica 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 tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:
 - a) dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*".
 - b) dall'Amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs.vo 81/2009.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

- Assolve ad ogni altro compito ad esso attribuito da norme di legge, da regolamenti e/o dal CCNL.

Art. 5

Modalità di funzionamento

1. Il Comitato si riunisce, di norma, almeno due volte l'anno su convocazione del Presidente. L'avviso di convocazione contiene l'ordine del giorno ed è inviato per via telematica con un anticipo di almeno cinque giorni lavorativi.

2. Il Comitato può essere convocato in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti che ne facciano richiesta. In tal caso è sufficiente un preavviso di ventiquattro ore.

3. Le riunioni del Comitato risultano valide con la presenza della metà più uno dei componenti. Le decisioni vengono assunte con la maggioranza dei presenti. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente.

4. Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni soggetti anche esterni al CUG o all'Amministrazione per affrontare specifiche tematiche pertinenti alle attività del Comitato. Tali soggetti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.

5. Per ogni riunione viene individuato tra i componenti un segretario con funzioni di verbalizzazione. Al termine di ogni riunione è redatto un verbale firmato da Presidente e Segretario verbalizzante, contenente le presenze, gli argomenti trattati e le decisioni assunte.

I verbali delle sedute vengono inviati a cura del Segretario anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

6. I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione alla segreteria del Comitato nonché ai propri supplenti.

Qualora un componente del Comitato risulti assente in modo ingiustificato per tre volte per la durata del mandato, verrà dichiarato decaduto e verrà sostituito con le stesse modalità con cui è stato nominato.

I componenti supplenti hanno diritto di voto solo in caso di assenza od impedimento dei rispettivi titolari.

7. Il comitato annualmente nomina l'addetto alle funzioni di segreteria, seguendo un criterio di rotazione tra i componenti effettivi.

Art. 6

Trasparenza

1. Le attività svolte, le conoscenze e le esperienze ed ogni altro elemento informativo, documentale, tecnico e statistico sui temi di competenza, sono portate a conoscenza del personale camerale mediante la pubblicazione nell'area intranet dell'Ente, dedicata al Comitato.

2. Il Comitato cura la gestione e l'aggiornamento dell'area.

Art. 7

Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori saranno utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196.

Art. 8

Risorse

1. Il Comitato esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione mette a disposizione sulla base di quanto previsto dalle norme vigenti.

2. L'Amministrazione fornisce al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione utile per lo svolgimento dei suoi compiti.

Art. 9

Rapporti con organi e organismi

1. Per la realizzazione delle attività di competenza il Comitato si raccorda, qualora necessario, con altri Enti, Istituti o Comitati aventi analoghe finalità.
2. Il Comitato si rende disponibile a collaborare, in particolare e per quanto di specifica competenza per ciascun soggetto, con:
 - il Consigliere Nazionale di Parità;
 - l'UNAR – Ufficio Nazionale antidiscriminazioni razziali costituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità;
 - l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 10

Validità e modifiche del regolamento

1. Il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale della Camera di Commercio Venezia Rovigo Delta Lagunare ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.
2. Le modifiche al presente regolamento sono approvate dalla maggioranza dei due terzi dei componenti con diritto di voto e sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Amministrazione entrando in vigore il giorno successivo alla data della loro pubblicazione.
3. L'interpretazione autentica del regolamento è demandata al CUG stesso.

Art. 11

Disposizioni di rinvio

Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento, si rinvia alla normativa vigente.