

Disciplina di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

(art. 57, D.lgs 165/2001)

Premessa

La L. n.183/2010 con particolare riferimento all'art.21, co.1, p.c) prevede, a modifica dell'art.57 del D.Lgs n. 165/2001: "Testo Unico sul Pubblico impiego", la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle PA o da altre disposizioni; L'ASP Centro Servizi alla Persona, in conformità a quanto sopra ha costituito il proprio "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) con deliberazione n. 13 del 29/08/2017. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale. o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della UE.
- Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori anche al fine del miglioramento delle prestazioni lavorative e dell'ottimizzazione della produttività del lavoro.
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici,

tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs n.81/2008 (TU in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

ART. 1 – Composizione del Comitato e durata del mandato dei componenti

Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del CUG è designato dall'Amministrazione. I/le componenti e il presidente del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

ART. 2 - Compiti del Comitato

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art.57, del D.Lgs 165/2001. In particolare:

- Propositivi su:
 - 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;
 - 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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - 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 pubblica di appartenenza.
- Consultivi, formulando pareri, ove richiesto, su:
 - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - piani di formazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale,
 - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
- 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 delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoromobbing;
 - 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, altresì, 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 tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

ART. 3 - Funzionamento

Il Presidente rappresenta il Comitato, coordina i lavori, disciplina le sedute e la discussione. Le riunioni del Comitato sono convocate dal Presidente, la convocazione dovrà contenere il giorno, l'ora e il luogo dove si terrà la seduta, l'elenco degli argomenti in discussione e l'eventuale documentazione ritenuta utile. La comunicazione della convocazione deve avvenire di norma 5 gg. lavorativi prima dell'incontro. La convocazione deve essere inviata per debita conoscenza anche alla Direzione. La durata delle riunioni di norma non è superiore alle 2 ore e deve essere convocata tenendo conto dell'orario di accesso al pubblico e in modo da non pregiudicare il servizio.

Il Presidente, accertata la presenza del numero legale dei componenti (metà+1), dichiara aperta la seduta e pone in discussione gli argomenti indicati nell'ordine del giorno. La presenza dei componenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni differenti, vengono verbalizzate per ogni riunione. Il verbale viene redatto dal segretario del CUG, appositamente

individuato, e dal Presidente, che lo sottoscrivono, dandone lettura, seduta stante o nella seduta successiva, ove non sia possibile farlo contestualmente. Il Comitato si riunisce in via ordinaria di norma una volta l'anno, salvo convocazioni straordinarie e in caso di necessità. Per la validità delle decisioni viene richiesta la maggioranza dei presenti. Della mancata validità della seduta, il Presidente ne dà atto nel verbale, che viene sottoscritto dallo stesso e dai presenti. Le riunioni del Comitato si svolgono, di norma, in orario di lavoro, fermo restando per ciascun componente la necessità della preventiva comunicazione al Responsabile Servizio di rispettiva appartenenza. Le sedute del CUG non sono pubbliche e tutti i partecipanti hanno l'obbligo della riservatezza sui dati personali di cui vengono a conoscenza.

ART. 4 - Dimissioni decadenza e cessazione

Nei casi di dimissioni, decadenza o cessazione di un Componente, l'Amministrazione o le parti sindacali provvederanno ad individuare e sostituire il Componente del CUG entro 60 gg.

ART.5 – Rapporti con i Responsabili dei servizi

Il CUG opera in stretto raccordo con i Responsabili dei servizi ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione potrà mettere a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti. I Responsabili dei servizi dell'ASP forniscono al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, evadendo le richieste entro 60 giorni previa verifica della disponibilità dei dati richiesti. La Direzione dell'ASP potrà consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza, ma il parere non è vincolante.

ART.6 - Modalità di consultazione con rappresentanti di altri organismi e/o esperti

Il CUG può invitare dipendenti/consulenti dell'Amministrazione, rappresentanti di altri organismi ed esperti alle riunioni del Comitato, senza che questi abbiano diritto di voto, dandone preventiva comunicazione alla Direzione almeno 20 giorni prima rispetto alla data di prevista convocazione. La Direzione potrà acquisire ogni utile elemento al riguardo per autorizzare o negare il proprio assenso. In ogni caso l'autorizzazione deve essere acquisita in forma espressa dal Presidente del CUG nel caso in cui derivino maggiori oneri per Asp. L'esito della richiesta deve

essere resa dalla Direzione entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta dal Presidente del CUG. In caso di mancata risposta nel termine indicato vale il silenzio rifiuto.

ART. 7 - Relazione annuale

Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

ART. 8 - Rinvio alle norme.

Per quanto non espressamente previsto nella presente disciplina di funzionamento si rinvia alle norme vigenti in materia.