

IPAB
ISTITUTO CESANA MALANOTTI
di
VITTORIO VENETO



**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA - CUG**

(Approvato con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 15 del 26.03.2019)

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) dell'Istituto Cesana Malanotti, istituito con Delibera del CdA n. 40 del 22.11.2018 e con Decreto del Segretario Direttore n. 112 Area Personale del 27/12/2018, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità 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".

Art. 2 - Composizione

Il CUG, sulla base di quanto previsto dalla norma, è composto:

- a) da tre rappresentanti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative,
- b) da tre rappresentanti dell'Amministrazione,
- c) da un Presidente nominato dal Segretario Direttore previa consultazione del CdA.

Per ogni componente effettivo è possibile designare un supplente che partecipa in caso di assenza o impedimento del titolare.

Art. 3 - Finalità, Compiti e funzioni

Ai sensi della normativa nazionale e comunitaria vigente, l'Istituto istituisce il CUG per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica o psichica 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;
- favorire l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, psicologica o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- contribuire a razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Istituto anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni demandavano in precedenza ai Comitati paritetici per le pari opportunità e ai Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del *mobbing*.

Tali compiti sono individuati nella citata Direttiva del 4 marzo 2011, a titolo esemplificativo e non esaustivo, come di seguito indicato:

Propositivi riguardo:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e 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;
- 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;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- 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;
- formulazione di proposte a seguito della valutazione di fatti segnalati da dipendenti relativamente ad azioni di discriminazione;
- 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'Istituto.

Consultivi, formulando pareri preventivi all'Amministrazione

- progetti di riorganizzazione generale dell'Amministrazione;
- piani di formazione specifica del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- 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 lavoro - mobbing;
- 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.

Art. 4 - Durata in carica e cessazione

I componenti titolari e supplenti del CUG durano in carica tre anni dalla nomina. Le funzioni del Comitato uscente restano comunque prorogate sino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

La partecipazione alle riunioni del CUG è considerata attività di servizio a tutti gli effetti.

La cessazione dall'incarico di un componente del Comitato può avvenire:

- per cessazione del rapporto di lavoro;
- per dimissioni volontarie;
- per decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno 3 riunioni consecutive.

I componenti nominati nel triennio cessano comunque allo scadere del mandato.

Le dimissioni di un componente vanno presentate per iscritto al presidente del comitato e all'Istituto Cesana Malanotti in modo da consentire la sostituzione, eventualmente anche come supplente.

Art. 5 - Compiti del Presidente

Il Presidente rappresenta il CUG, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti, e ne coordina i lavori. Può essere eletto un Vice Presidente, a maggioranza fra i componenti del CUG, che ha il compito di sostituire il Presidente in caso di assenza.

Art. 6 - Convocazioni

Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno due volte l'anno.

Il Presidente convoca il CUG ogni qualvolta sia richiesto da almeno i due terzi dei suoi componenti effettivi.

La convocazione viene effettuata via e-mail almeno 5 giorni prima della data prescelta per la riunione, salvo motivi straordinari.

La convocazione contiene l'indicazione dell'ordine del giorno e la eventuale documentazione relativa agli argomenti da trattare.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione scritta -via mail- al Presidente e all'eventuale componente supplente. La mancata partecipazione senza valida giustificazione a tre sedute di un componente sia titolare che supplente, comporta la decadenza dall'incarico. In tal caso il Presidente lo segnalerà al Segretario Direttore dell'Istituto.

Art. 7 -Deliberazioni

All'inizio della seduta del Comitato, il Presidente verifica la presenza della maggioranza dei componenti. Le sedute del Comitato sono valide se la maggioranza è rappresentativa di entrambe le tipologie di componenti (delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione). Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità prevale il voto del Presidente. Le riunioni del CUG vengono verbalizzate dal componente con funzioni di segretario in forma sintetica. I componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali. Il verbale della seduta viene inviato ai componenti effettivi e supplenti, se presenti, dal segretario. Le deliberazioni approvate sono inoltrate all'Amministrazione per le successive valutazioni.

Art. 8 - Commissioni e gruppi di lavoro

Nello svolgimento della sua attività il CUG può operare in commissioni o gruppi di lavoro. Il CUG può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei suoi componenti, di soggetti esterni senza diritto di voto, appartenenti all'Istituto o esterni. Il Presidente, sentito il CUG, può designare tra i componenti effettivi e/o supplenti un responsabile per singoli settori o competenze del CUG stesso. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al CUG e formula proposte di deliberazione.

Art.9 - Relazione annuale

Il CUG redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, 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 tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dall'ufficio personale e dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'Istituto. La relazione viene trasmessa al CdA e alla direzione dell'Istituto.

Art.10 - Rapporti tra il CUG e l'Amministrazione

I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati su una costante ed efficace collaborazione.

Il CUG mette a disposizione le informazioni eventualmente richieste al Nucleo di Valutazione (o Oiv) che ha il compito di formulare proposte e/o realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del CUG stesso.

Art. 11 - Trattamento dei dati personali

I componenti del CUG - e qualsiasi altra persona partecipante a diverso titolo alle sue attività sono tenuti alla riservatezza delle informazioni acquisite e dei documenti trattati nel corso dei lavori del Comitato e al rispetto delle norme vigenti in tema di privacy.