



Comune di Cento

**REGOLAMENTO COMUNALE
DI COSTITUZIONE DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA
(CUG)**

Art. 1

Oggetto del Regolamento

1. Il Comune di Cento, in attuazione dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, costituisce al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia, di seguito indicato con la sigla CUG, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e ne specifica le linee di indirizzo secondo quanto disciplinato dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Art. 2

Composizione e sede

1. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
2. I Componenti del CUG devono possedere adeguati requisiti di professionalità ed esperienza relativi ai compiti ad esso demandati.
3. I Componenti rappresentanti dell'Amministrazione saranno individuati a seguito di una procedura di candidatura rivolta a tutto il personale con la valutazione dei curricula degli interessati per accertare il possesso dei requisiti.
4. Il CUG è unico ed include rappresentanti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione, dirigente e non dirigente.
5. Il CUG ha sede presso il Comune di Cento.

Art. 3

Nomina e durata in carica

1. Il CUG è nominato con atto del Dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione e nel caso in cui al vertice dell'Amministrazione siano preposti più dirigenti pari ordinati, la competenza è del dirigente tra i cui compiti rientra la gestione delle risorse umane.
2. Il CUG ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.
3. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del CUG.
4. Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei Componenti previsti.

Art. 4

Nomina e Compiti del Presidente

1. Il Presidente è designato dal Dirigente competente alla nomina dei componenti ed è scelto tra i dipendenti dell'Amministrazione stessa e deve possedere adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del CUG, adeguate attitudini oltre a capacità organizzative.
2. Il Presidente rappresenta il CUG, ne convoca e presiede le riunioni stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei Componenti lavori.

3. Il Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione Comunale.

Art. 5 **Funzionamento e Compiti del CUG**

1. Il CUG adotta un proprio regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento.
2. Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della L.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.
3. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate.

a) Compiti Propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, anche attraverso attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità nel mondo del lavoro previsti dalla normativa vigente, con specifico riferimento alla realtà dell'Ente;
- 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;
- analisi dei temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- svolgimento delle iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerano le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- 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;
- 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 le situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing*- nell'amministrazione comunale, anche in collaborazione con lo sportello comunale della rete regionale contro le discriminazioni.

b) Compiti Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrata sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

c) Compiti 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 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.

4. 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. 6 Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore, secondo quanto stabilito dall'art. 75 dello Statuto Comunale, il giorno successivo la data di esecutività della presente deliberazione purché siano decorsi quindici giorni dalla data di pubblicazione della deliberazione stessa all'Albo Pretorio on-line del Comune di Cento.