



COMUNE DI TARANTO

Provincia di Taranto

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione N. 348/2020 e' stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 17/12/2020 e vi rimarra' fino al 31/12/2020.

Li 17/12/2020

IL RESPONSABILE DELL'ALBO
Grazia Ventricelli

Deliberazione della Giunta Comunale

n.348/2020 del 11.12.2020

OGGETTO: REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITA', IL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" del Comune di Taranto- APPROVAZIONE

Il 11 dicembre 2020 alle ore 16.00 nella residenza comunale in apposita sala, si è riunita la Giunta Comunale, per trattare vari argomenti compreso quello di cui all'oggetto.

Risulta che:

Cognome e Nome	Presente/Assente	Cognome e Nome	Presente/Assente
Melucci Rinaldo	P	Cinquepalmi Daniela	P
Marti Fabiano	P	Ficocelli Gabriella	P
Adamo Annalisa	P	Manzulli Fabrizio	P
Castronovi Pietro Paolo	A	Occhinegro Ubaldo	P
Cataldino Giovanni	A	Viggiano Francesca	P

PRESENTI N. 8

ASSENTI N. 2

Presiede Rinaldo Melucci, nella sua qualità di Sindaco, che accertato il numero legale dei presenti come sopra riportati, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Assiste il Segretario Generale.

PARERI ex art. 49 D.Lgs. 267/2000

REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Parere: Favorevole	Parere: Favorevole
Data: 04/12/2020	Data: 10/12/2020
Il Dirigente della Direzione Direzione Risorse Umane	Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Erminia Irianni	F.to Lacatena Antonio

Relaziona l'Assessore alle Risorse Umane Avv. Annalisa ADAMO, in base all'istruttoria effettuata, sulla base delle direttive impartite dal Dirigente di direzione nonché dal Direttore Generale, dai competenti uffici e servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 bis del T.U.E.L. - D.Lgs. n.267/00 e ss.mm.ii.

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 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*”;

VISTO il decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*”;

VISTO il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”, e successive modificazioni e integrazioni, il quale detta importanti principi in tema di:

- parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro;
- contrasto di qualunque forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante “*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*”;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante “*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*”;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

VISTA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTA la direttiva 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

VISTA la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

TENUTO CONTO che l'art.57 del D.Lgs. n.165/2001, così come integrato dall'art.21 – comma 1 lettera c) della Legge n.183/2010, prevede, tra l'altro, che:

- le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) 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 amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- il CUG sia formato 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;

- il CUG, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o con il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica per i lavoratori;

- le modalità di funzionamento dei CUG sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

VISTA la Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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””, la quale prevede, al punto 3.2, che il CUG esercita compiti, tra altri, propositivi anche sulla predisposizione dei piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo nonché per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza. Tanto al fine di contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Azienda, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza, uguaglianza e benessere organizzativo;

VISTA la legge 23 novembre 2012, n. 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*”;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 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, n. 183;

VISTA la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’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”;

VISTA la direttiva **n.2 /2019** "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

PREMESSO CHE:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n.19 del 2 marzo 2012, si provvedeva ad istituire presso il Civico Ente il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", secondo quanto stabilito dall’art.21 della legge n.183 del 04/11/2010 ad integrazione dell’art.57 del D.Lgs.165/2001;
- in forza della citata Deliberazione della Giunta Comunale di Taranto n.19/2012, le funzioni di Presidente del C.U.G. spettano al Dirigente della Direzione delle Risorse Umane in carica;
- con il predetto atto si individuava, pertanto, nel Dirigente della Direzione Risorse Umane Demografia Toponomastica la competenza a costituire il C.U.G., previa verifica all’interno dell’Ente dei dipendenti interessati a far parte dello stesso in rappresentanza dell’Amministrazione insieme ai componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative, nonché si stabiliva di attribuire le funzioni di Presidente del C.U.G. al Dirigente della Direzione delle Risorse Umane;
- in ossequio a quanto stabilito dalle predette Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia che prevedono la durata quadriennale dell’incarico dei propri componenti, con possibilità di un solo rinnovo, e, ai sensi della citata Deliberazione di Giunta Comunale, stante la sopravvenuta scadenza del mandato dei propri membri, si demandava al Dirigente in carica delle Risorse Umane - Demografia - Toponomastica, l’idoneo atto di rinnovo dei componenti di codesto C.U.G. previa verifica della loro disponibilità;
- con Determinazione n.40 del 21.01.2019, venivano confermati per ulteriori 4 anni i membri ancora in carica e sostituiti, in base alle designazioni pervenute dalle Organizzazioni Sindacali di categoria e dalle Direzioni dell’Amministrazione, i soli 3 membri che nel frattempo risultavano cessati dal servizio;

- con Decreto Sindacale n.8 del 01.03.2019 veniva conferito, a far data dall'11 marzo 2019, l'incarico dirigenziale ad interim della Direzione Risorse Umane - Demografia - Toponomastica all'avv. Erminia IRIANNI in sostituzione della dott.ssa Antonia FORNARI;
- con Determinazione n.220 del 09.04.2019, in ragione di quanto fin qui espresso, si nominava formalmente l'Avv. Erminia IRIANNI, nuovo Presidente del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

ATTESO CHE:

la Direttiva ministeriale del 04.03.2011 prevede, altresì, che il CUG adotti un regolamento inerente la disciplina relativa al suo funzionamento recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse; verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc.;

il CUG, in ossequio alle disposizioni della predetta Direttiva, ha predisposto il testo del Regolamento allegato alla presente deliberazione per il proprio funzionamento, alla Giunta Comunale per la relativa approvazione.

Tanto premesso, per quanto innanzi riportato,

PROPONE

alla Giunta Comunale l'adozione del presente provvedimento:

- 1) Di dare atto che le premesse di cui sopra costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e si intendono integralmente riportate ed approvate nel presente dispositivo;
- 2) Di approvare il "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Taranto, che, composto da diciassette articoli viene qui allegato sotto la lettera "A" per formarne parte integrante e sostanziale.

L'ASSESSORE ALLE RISORSE UMANE
(Annalisa ADAMO)

LA GIUNTA COMUNALE

Letta la relazione che precede;

Visto i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 e dell'art.147/bis del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., in ordine alla regolarità tecnica e contabile:

Parere di regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Dirigente della Direzione Risorse Umane
Data **04/12/2020** firmato Avv. Erminia IRIANNI

Parere di regolarità contabile: FAVOREVOLE
Dirigente della Direzione Programmazione Economico Finanziaria-Economato
data **10/12/2020** firmato Dott. Antonio LACATENA

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 ed in particolare l'art.110 comma 1;

Vista la propria Deliberazione n.19 del 2 marzo 2012 di istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Dato atto della propria competenza ai sensi dell'art.48 del TUEL D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Ritenuto di accogliere la presente proposta deliberativa per quanto sopra premesso e considerato, quale motivazione del presente atto;

Con l'assistenza e la collaborazione del Segretario Generale ai sensi dell'art.97 del TUEL nell'esercizio delle relative funzioni;

Con la seguente votazione in forma palese: a voti unanimi resi ed accertati a norma di legge;

DELIBERA

1. Di approvare il "*REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITA', IL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI*" del Comune di Taranto, composto da n°17 articoli (All.A), che si allega quale parte integrante e sostanziale dell'adottato provvedimento.
2. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.
3. Di dare atto che il procedimento istruttorio è coerente con i documenti di bilancio ed è stato espletato nel rispetto della vigente normativa di legge e dei principi di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147/bis, comma 1, D.Lgs.n.267/2000 nonché della disciplina regolamentare comunale in materia.
4. Di dare atto che lo schema di provvedimento predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte del Dirigente della Direzione, è conforme alle risultanze istruttorie.
5. Di notificare il presente provvedimento ai componenti del C.U.G., alle OO.SS. di categoria, alla R.S.U. e alla Consigliera di parità.
6. Di pubblicare il presente atto a norma delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di pubblicazione e di trasparenza degli atti pubblici, dando atto che, ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento a dati sensibili (qualora tali dati fossero indispensabili per l'adozione dell'atto, sarà contenuto in documenti separati). Di dare atto che il

presente provvedimento è impugnabile nei modi e nei termini di cui al D.Lgs. n. 104/2010 e s.m.i. - c.p.a. innanzi all'A.G. competente.

Inoltre stante l'urgenza di provvedere,
a voti unanimi resi ed accertati a norma di legge

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134-4° comma del D. Lvo n. 267/2000.

Il presente verbale viene così sottoscritto.

Sindaco
F.to Rinaldo Melucci

Segretario Generale
F.to Eugenio De Carlo

Attestato di Pubblicazione

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Informativo di questo Comune sul sito istituzionale 15 giorni consecutivi a partire dalla data di pubblicazione (art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009 n. 69).

Taranto, li 17/12/2020

Segretario Generale
F.to Eugenio De Carlo

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- È stata dichiarata immediatamente eseguibile il giorno 11/12/2020 (art. 134 - c.4 - D.Lgs. 267/2000);
- Diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 - c.3 - D.Lgs. 267/2000);

Taranto, li 11/12/2020

Segretario Generale
F.to Eugenio De Carlo

E' copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Taranto, li 11/12/2020

Segretario Generale
F.to Eugenio De Carlo

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

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. del

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 - Oggetto del Regolamento
- Art.2 - Finalità
- Art.3 - Composizione e sede
- Art.4 - Durata in carica
- Art. 5 - Compiti del Presidente
- Art. 6 - Compiti della Segreteria
- Art. 7 - Convocazioni e modalità di funzionamento
- Art. 8 - Attribuzioni del Comitato Unico di Garanzia
- Art.9 - Deliberazioni
- Art. 10 - Relazione annuale
- Art. 11 - Rapporti con l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali
- Art.12 - Rapporti tra CUG e SPP
- Art. 13 - Rapporti tra CUG e Consigliere/a di Parità provinciale
- Art.14 - Obbligo di riservatezza
- Art. 15 - Trattamento dei dati personali
- Art. 16 - Informazione
- Art. 17 - Validità e modifiche del Regolamento

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

1. La presente disciplina è relativa all'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Taranto (di seguito anche Comitato), istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n., 183) e della Direttiva emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Art.2 - Finalità

1. Il Comitato istituito presso il Comune di Taranto, si propone di favorire l'ottimizzazione della produttività e migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Art. 3 - Composizione e sede

1. Il comitato per le pari opportunità è composto:

- da un Presidente, individuato nella persona del Dirigente della Direzione delle Risorse Umane;
- da 1 componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;

- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione designati con delibera di G.C..

2. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

3. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

4. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio. Le eventuali ore di presenze oltre l'orario di lavoro giornaliero potranno solo essere oggetto di recupero compensativo o banca ore.

5. Il Comitato del Comune di Taranto ha sede presso la sede degli uffici della Direzione delle Risorse Umane.

Art.4 - Durata in carica

1. Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

2. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

3. I componenti rinnovati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

4. La cessazione dall'incarico di componente può inoltre avvenire:

a) per cessazione del rapporto di lavoro (nel caso di nominati da parte dell'Amministrazione comunale);

b) per dimissioni volontarie da presentare per iscritto all'Amministrazione comunale;

c) per decadenza in caso di assenza senza giustificato motivo da almeno tre riunioni consecutive.

5. In caso di cessazione dall'incarico di uno dei componenti, l'Amministrazione comunale o l'Organizzazione Sindacale, a seconda del caso, provvede alla designazione del sostituto.

Art. 5 - Compiti del Presidente

1. Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e ne coordina i lavori.

2. Il Presidente provvede affinché l'attività del comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi del Comune di Taranto.

3. In caso di assenza del Presidente presiede la seduta un componente del comitato appositamente delegato dal Presidente.

Art. 6 - Compiti della Segreteria

1. La Segreteria è nominata dal Presidente ed è scelta tra i componenti del Comitato stesso.
2. Garantisce il supporto necessario al funzionamento del C.U.G., cura l'invio delle convocazioni delle riunioni e del materiale relativo agli argomenti indicati nell'ordine del giorno, redige il verbale di ogni seduta, tiene l'Archivio del C.U.G. (verbale delle sedute, corrispondenza interna/esterna etc.), supporta il Comitato per gli aggiornamenti e gli approfondimenti normativi e giurisprudenziali nelle materie di sua competenza.

Art.7 - Convocazioni e modalità di funzionamento

1. Il C.U.G. si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno due volte all'anno .
2. Il Presidente convoca il C.U.G. in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto da uno dei suoi componenti effettivi.
3. La convocazione ordinaria viene effettuata via email, tramite la casella di posta dedicata, almeno 5 giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione.
4. La convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 3 giorni lavorativi prima della data prescelta in relazione all'eccezionalità dell'evento, qualora il Presidente ne ravvisi l'esigenza/urgenza o ne faccia motivata richiesta al Presidente almeno la metà più uno dei componenti.
5. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.
6. La convocazione, completa di ordine del giorno e della relativa documentazione, è inviata anche Al Presidente della Commissione delle Pari Opportunità e all'Assessore alle Politiche del Personale, in quanto organismi con il quale il C.U.G. opera in stretto raccordo.
7. Ogni componente impossibilitato a partecipare alle riunioni deve comunicare tempestivamente al Presidente, al Componente supplente, alla segreteria la propria assenza affinché si possa convocare in tempo utile il sostituto.
8. Ogni riunione del C.U.G. si apre con la verifica delle presenze per accertare l'esistenza del numero legale.

Art. 8 - Attribuzioni del Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere dei dipendenti, per le pari opportunità e contro le discriminazioni, assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali del personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni, anche in materia di mobbing.
2. Il Comitato Unico di Garanzia promuove la parità effettiva tra i generi. A tal fine individua le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e promuove le iniziative necessarie a rimuoverle. Attua azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrasta qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica.
3. Il Comitato Unico di Garanzia assicura l'adozione di politiche di conciliazione e assume nell'ambito delle sue competenze, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio. Tali compiti sono esplicitati all'art. 21 della Legge n. 183/2010, e sono:
 - a) Propositivi su:
 - predisposizione di piani di azione 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;

- 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;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi o progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

b) Consultivi, formulando pareri 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.

c) di monitoraggio 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.

Il Comitato opera in stretto contatto con il vertice dell'ente di appartenenza, utilizza eventuali risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge e messe a disposizione dall'amministrazione anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti. L'amministrazione, inoltre, fornisce al Comitato Unico di Garanzia i dati e le informazioni utili o necessarie per poter rendere operative le proprie competenze.

Inoltre, per l'espletamento delle proprie funzioni, senza alcun onere a carico dell'Amministrazione comunale, il Comitato può:

- a) promuovere incontri con soggetti esterni al Comitato;
- b) avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, e/o di uffici dell'Amministrazione aventi le necessarie competenze.

Art.9 - Deliberazioni

1. Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto compreso il Presidente.
2. Hanno diritto di voto i componenti legittimamente presenti alla riunione.
3. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
4. I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente e al Componente Supplente.
5. Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica. Il verbale, redatto dal Segretario, contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi. Il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario.
6. I verbali delle sedute vengono inviati, a cura della Segreteria, anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.
7. Le deliberazioni approvate sono inviate quale informazione al Direttore Generale, al Segretario Generale, alla Giunta Comunale, in particolare, all'Assessore alle Politiche del Personale, Al Presidente della Commissione delle Pari Opportunità, al/alla Consigliere/a di parità provinciale e alle OO.SS..
8. Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni soggetti anche esterni all'Amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti alle attività del Comitato. Gli esperti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.

Art. 10 - Relazione annuale

1. Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una dettagliata 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.
2. La relazione annuale è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente di appartenenza. In sede di prima attuazione del presente Regolamento, la relazione deve essere trasmessa entro 90 (novanta) gg. dalla data di insediamento del C.U.G.

Art. 11 - Rapporti con l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali

1. I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati ad una efficace e costante collaborazione.
2. Il comitato può accedere ai documenti inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.
3. Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, formula proposte, atte a creare condizioni di miglioramento, che sono presentate all'Amministrazione e alle OO.SS divenendo oggetto di esame nella contrattazione decentrata.
5. L'Amministrazione e le OO.SS sono invitate a prendere in esame le proposte e gli atti elaborati dal Comitato e a dare informazione sugli esiti degli stessi entro 30 gg dalla data di trasmissione.
6. Le determinazioni dell'Amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.
7. Gli effetti delle iniziative, assunte dall'Amministrazione sulla base delle proposte formulate dal Comitato, nonché le proposte che non hanno trovato un motivato riscontro da parte dell'Amministrazione stessa, formeranno oggetto di valutazione nella relazione annuale del Comitato.
8. L'Amministrazione consulta preventivamente il C.U.G. ogni qualvolta devono essere adottati atti nelle materie di competenza dello stesso (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time congedi, formazione, progressioni di carriera ecc...). A tal fine viene trasmessa apposita informativa al Comitato con l'invito a presentare eventuali osservazioni entro un termine indicato.

9.L'Amministrazione cura, inoltre, la diffusione di singole iniziative del Comitato, su espressa richiesta del Presidente. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto.

Art.12 - Rapporti tra CUG e SPP

Il Comitato nell'ambito dei propri compiti si relaziona con i datori di lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), con il medico competente e con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) al fine di valutare la presenza o meno di fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in particolare nei casi che dovessero essere segnalati all'attenzione del Comitato stesso.

Art. 13 - Rapporti tra CUG e Consigliere/a di Parità provinciale

La collaborazione dei C.U.G. con il/la Consigliere/a di parità provinciale è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati e ciò anche in considerazione del ruolo centrale del/della Consigliere/a di parità, come delineato dagli artt. 13-15-36-37-38-43-46-48 del D.L.gs. n.198/2006, modificato dal D.L.gs n. 5/2010 e dalla restante specifica normativa.

Art.14 - Obbligo di riservatezza

Le informazioni ed i documenti assunti dal comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel codice per la protezione dei dati personali.

Art. 15 - Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali (D.L.gs n. 196/2003 e successive modifiche).

Art. 16 - Informazione

Per garantire e favorire la massima diffusione delle attività del Comitato è realizzata apposita sezione nel sito web del Comune che viene periodicamente aggiornata dal Comitato stesso. Tutte le comunicazioni, avvisi, ecc... rivolti al personale dipendente da parte del Comitato sono tempestivamente trasmesse attraverso la rete intranet.

Art. 17 - Validità e modifiche del Regolamento

Per l'adozione del presente Regolamento, così come di ogni eventuale modifica, è necessario il voto favorevole della maggioranza assoluta dei componenti del Comitato.

Il presente Regolamento e le successive modifiche entrano in vigore a seguito di approvazione da parte della Giunta Comunale e sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Per ogni altra disposizione non prevista dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.