

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

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Autorità di bacino Distrettuale dell'Appennino Settentrionale (di seguito Autorità), istituito con Decreto del Segretario Generale n. n. 72 dell'11 ottobre 2023 ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (GU n. 134 del11 giugno 2011), aggiornata dalla Direttiva n. 2/2019, registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019 (GU n.184 del 07-08-2019).

Art. 2 - Composizione e sede

Il CUG Unico di Garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG) è composto:

- · da componenti designati 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.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente. II CUG ha sede presso gli uffici dell'Autorità di bacino del distretto Appennino Settentrionale.

Art. 3 - Durata in carica

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

Art.4 - 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. Il Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Autorità.

Art. 5 - Convocazioni

II CUG si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno due volte all'anno. Il Presidente convoca il CUG in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno uno dei suoi componenti effettivi. La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail almeno 10 giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 5 giorni, prima della data prescelta. La convocazione deve contenere l'indicazione



dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Art. 6 - Deliberazioni

Il CUG può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto. Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza. In caso di parità prevale il voto del Presidente. I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al Componente supplente. Il Segretario del CUG è individuato tra i Componenti effettivi nella riunione insediativa di CUG. Le riunioni devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario. I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali. 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. Le deliberazioni approvate sono inoltrate al Segretario Generale per le successive valutazioni da parte dell'Amministrazione. Il CUG può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte; la delibera verrà tempestivamente comunicata all'Amministrazione.

Art. 7 - Dimissioni dei componenti

Le dimissioni di un componente del CUG devono essere presentate per iscritto al Presidente del CUG stesso, che ne dà anche comunicazione al Segretario Generale per consentirne la sostituzione. Il CUG ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni. Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al CUG e al Segretario Generale.

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 Componenti, di soggetti esterni al CUG senza diritto di voto. Il Presidente, sentito il CUG, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze. 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 - Compiti del Comitato Unico di Garanzia

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 1.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità, in particolare:

a) Propositivi su:

- 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 di 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;
- · 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;
- · 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.

b) Consultivi, formulando pareri su:

- · progetti di riorganizzazione;
- · piani di formazione del personale;
- · orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- · criteri di valutazione del personale e contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

c) di Verifica su:

- · risultati delle azioni, 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 CUG è consultato preventivamente in merito ad atti nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). Le modalità di consultazione, regolamentate dal vertice dell'Amministrazione, secondo la normativa vigente e sentito il CUG, sono divulgate con atti interni (circolari o direttive), che ne definiscono puntualmente ogni aspetto (materia oggetto di consultazione, informativa preventiva, tempistica ecc.). Il CUG si raccorda con l'Amministrazione, in merito alle iniziative da attivare affinché gli ambienti di lavoro siano improntati al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione, ciò anche in funzione della garanzia di un miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro, in attuazione alla circolare n. 15 del 18 novembre 2010 sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. In particolare si raccorda con il Responsabile della prevenzione per la sicurezza e/o con il medico competente per lo scambio delle informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere, e per l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o



psichica; Il CUG si raccorda con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per quanto attiene il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico con riguardo, in particolare, alle materie di competenza.

Art.10 - Relazione annuale

Il CUG redige entro il 30 marzo di ciascun 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 e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti:

- 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";
- · dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'Amministrazione.

La Relazione deve essere trasmessa al Segretario Generale e al Dirigente Amministrativo.

Art.11 - Rapporti tra il CUG e l'Autorità

I rapporti tra il CUG e l'Autorità sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. Il CUG provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito web dell'Autorità. Il CUG può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti. Il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del CUG stesso.

Art. 12 - Trattamento dei dati personali

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

Art. 13 - Validità e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione. Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti del CUG. Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale dell'Amministrazione ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.