

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per la Regione Molise

REGOLAMENTO

ART.1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Regione Molise, istituito con Determinazione del Direttore Generale n. 362 del 16 Novembre 2011.

Il CUG ha sede presso la Regione Molise – Giunta Regionale – Via Genova n. 11 ed esercita le sue funzioni nei confronti di tutto il personale, dirigente e non dirigente.

Il CUG sostituisce i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, operando in un ottica di continuità.

ART. 2

FINALITA'

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni si prefigge lo scopo di raggiungere gli obiettivi indicati al punto 3) della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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" del 4 Marzo 2011:

-a) Assicurare, nell'ambito del "lavoro", 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;

-b) Favorire l'ottimizzazione della produttività nel lavoro, 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 di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici,

Stefano

Tom Fere

Stefano

-c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Regione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. n.150/2009 e delle indicazioni derivanti dal Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) come integrato dal Decreto Legislativo 25 Gennaio 2010 n.5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego).

ART. 3

COMPOSIZIONE E FUNZIONE DEI COMPONENTI

1. Il Comitato è composto da:

- componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del Decreto Legislativo n. 165/2001
- un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

2. Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia, nominato con Determinazione del Direttore Generale, rappresenta il Comitato, lo presiede e ne è il referente ufficiale; convoca le riunioni, ne predispone l'ordine del giorno in accordo con il Vicepresidente, presiede le riunioni dirigendone le attività; provvede al buon andamento dei lavori; assicura l'attuazione delle iniziative decise dal Comitato;

3. Il Comitato elegge al suo interno un Vice Presidente, il quale concorre alla predisposizione dell'ordine del giorno delle sedute; svolge funzioni vicarie del Presidente in caso di assenza temporanea o impedimento; svolge attività che il Presidente ritenga di attribuirgli stabilmente o per un periodo determinato.

4. Il Segretario cura: la raccolta e la stesura dei verbali di seduta, la corrispondenza interna ed esterna, l'archivio.

5. Assolve le funzioni di Segretario del Comitato un dipendente di ruolo designato dal Presidente, scelto tra i componenti del comitato nominati dalla Regione Molise;

6. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per le sedute e le attività del comitato sono a tutti gli effetti orari di servizio.

Stefano
[Signature]

Toni Fere

[Signature]
[Signature]
[Signature]

7. Gli allontanamenti dei componenti del CUG per le partecipazioni alle sedute e per le attività inerenti il Comitato sono giustificati motivo di ufficio.

ART. 4

DURATA E CESSAZIONE DELL'INCARICO

Il CUG resta in carica per quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di "prorogatio" sino alla costituzione del nuovo organismo.

I Componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.

Ciascun componente del Comitato cessa dalla carica al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:

1. Cessazione dal rapporto di lavoro (qualora la nomina avvenga su designazione dell'Amministrazione) o revoca dell'incarico sindacale;
2. decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni consecutive;
3. dimissioni volontarie, opportunamente motivate, da presentare per iscritto al Comitato ed alla parte di nomina (Amministrazione o OO.SS) e messe all'Ordine del Giorno nella prima seduta successiva alla data di inoltro. In ogni caso il Presidente del Comitato trasmetterà tempestiva comunicazione alla Giunta Regionale del Molise e alle OO.SS. per la nuova designazione.
4. Qualora un componente dovesse venire a mancare per dimissioni o decadenza viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato entro 30 giorni secondo le indicazioni di cui all'art.3.

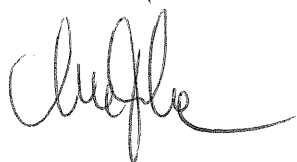
ART. 5

COMPETENZE

Il Comitato opera in stretto raccordo con l'amministrazione regionale ed ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, come di seguito indicati:

Compiti 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;
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;



Tav. Fer

Dei

Francesco



- 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 e di prevenzione del verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore/lavoratrice;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- Azioni positive, interventi e 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;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- piani di formazione del personale proponendo nell'ambito dei piani generali per la formazione previsti dalla contrattazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale;

Compiti consultivi , formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Esiti delle azioni di programmazione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

Handwritten signature on the left margin.

Per. Ferro

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'A' and 'RIR'.

-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. 6

FUNZIONAMENTO

1. Il Comitato adegua prevalentemente il proprio funzionamento ai principi generali delle linee guida di cui al comma 4 dell'art.57 D.Lgs. 30 Marzo 2001 n.1 65, come modificato dall'art.21, comma 1 della Legge 4 Novembre 2010, n.183.

2. Il CUG si riunisce di norma almeno 10 volte all'anno su convocazione a firma del Presidente.

3. L'avviso di convocazione, indirizzato a tutti i componenti titolari, per conoscenza ai Direttori delle Unità Operative/Servizi di appartenenza, comprendente l'ordine del giorno, è effettuato via e-mail a cura del Segretario con un anticipo di almeno 3 (tre) giorni lavorativi, salvo eventuali urgenze.

I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni e alle attività solo in assenza dei titolari.

4. Qualora il componente effettivo sia impossibilitato alla partecipazione deve darne tempestiva comunicazione via e-mail al Presidente, al Segretario e al proprio supplente;

5. Il Comitato è convocato in via straordinaria, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, in tali occasioni di urgenza il termine di convocazione viene ridotto a 24 (ventiquattro) ore ed avviene in forma scritta e/o per via telematica;

6. Il Comitato può validamente assumere decisioni all'ordine del giorno quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

7. Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni soggetti esterni ed interni all'Amministrazione esperti su specifiche tematiche pertinenti alle

Tor. Fenu

Orsini *122*

Chia

attività del Comitato, con funzione consultiva, senza potere di voto e senza alcuna retribuzione.

8. Il Comitato può promuovere indagini, studi, ricerche anche in collaborazione con Aziende, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità.

9. I lavori del CUG vengono verbalizzati formalmente al termine di ogni seduta dal Segretario e dal Presidente. Il verbale viene trasmesso ai componenti del Comitato che lo approvano nella seduta successiva.

10. Gli originali dei verbali, gli eventuali allegati, saranno custoditi dal Segretario del CUG.

11. Il Comitato Unico di Garanzia è sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.

ART. 7

APPROVAZIONE E MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

1. Le eventuali modifiche al presente regolamento dovranno essere approvate con la maggioranza dei due terzi dei componenti aventi diritto del Comitato. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente. Il Regolamento e le eventuali modifiche viene trasmesso all'Organo Regionale competente per l'adozione dell'atto deliberativo di approvazione, Una volta concluso l'iter di approvazione, il Regolamento verrà diffuso nell'ambito delle Direzioni Generali dell'Ente e presso gli Enti sub regionali in cui prestano servizio dipendenti regionali. Il Regolamento viene pubblicato nell'apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito internet della Regione Molise.

2. Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo a quello di approvazione da parte dell'Organo competente.

ART. 8

OBBLIGO DI OSSERVANZA

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato Unico di Garanzia nel corso dei suoi lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali. Ogni singolo componente del CUG dovrà rispettare le norme previste dal "Codice in materia di protezione dei dati personali" D.Lgs. n.196/2003 il quale prevede che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché nel rispetto della dignità dell'interessato con particolare riferimento

Stefano
Chia

Tam Fero

Diary
Barcedin *#* *212*

alla riservatezza, all'identità personale ed al diritto alla protezione dei dati personali e, comunque, in conformità del principio di necessità di trattamento.

ART. 9

COMUNICAZIONI E RELAZIONE ANNUALE

1. Le attività svolte, le conoscenze, le esperienze di ogni altro elemento informativo maturati nel corso dell'attività svolta dal CUG, sono portati a conoscenza del personale mediante la pubblicazione nell'area del sito web della Regione Molise o effettuando specifiche iniziative.

2. Il Comitato relaziona, entro il 30 Marzo di ogni anno ai vertici della Regione sulla situazione riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali o psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. La Relazione annuale verrà inserita in un apposito spazio del portale telematico regionale, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato. Allo scopo è stata attivata la casella di posta elettronica cug@regione.molise.it

ART.10

COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO

Nello svolgimento delle sue attività, il Comitato può operare in gruppi di lavoro, avvalendosi anche della collaborazione a titolo gratuito di esperti interni ed esterni (Medico competente, Responsabile Protezione e Prevenzione, Ordini Professionali, INAIL, Associazioni ed altri organismi ritenuti idonei alle finalità).

ART.11

COLLABORAZIONE CON ALTRI ENTI

Il CUG si rende disponibile a collaborare, in particolare per quanto di specifica competenza per ciascun soggetto, con:

- l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata
- il Consigliere nazionale di parità
- l'UNAIR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziali)
- gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione)
- ogni altro soggetto ritenuto opportuno.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

ART.12

RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art.6 del presente Regolamento, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

La proposta di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato, saranno presentate al Direttore Generale e inviate per conoscenza alle OO.SS. e dovranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata.

L'Amministrazione Regionale è invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza.

L'Amministrazione invia, in qualità di uditor, un rappresentante del Comitato, al tavolo delle trattative qualora l'argomento abbia inerenza alla tematica del mobbing, delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. In tal caso il Comitato procederà all'individuazione del suo rappresentante designato dall'Ente sulla base delle competenze attestate, caratteristiche personali e professionali, in ragione della tematica trattata.

ART.13

RISORSE E STRUMENTI

Per lo svolgimento della propria attività il Comitato utilizzerà le risorse stanziare dall'Amministrazione nonché i finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico e/o privato. L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del Comitato, in occasione delle proprie riunioni locali idonei, materiale e ogni strumento lavorativo necessario.

Solara
Torre Ferenc
Diore
Flaccidini
A
#
DR
Chia

Quadro normativo

- D.Lgs. n.165/2001 -in particolare art.57 - e s.m.i.
- D.Lgs. n.198/2006 -Codice Pari Opportunità tra uomo e donna,a norma dell'art.6 della Legge 28 Novembre 2005, n.246 come modificato dal D.Lgs. n.5/2010
- D.Lgs. n.81/2008 come integrato dal D.Lgs. n.106/2009
- D.Lgs. n.150/2009
- D.Lgs. n.,196/2003
- Art.21 della Legge n.183/2010 - Collegato Lavoro -
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 Maggio 2007
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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" del 4 Marzo 2011
- CCNL

Chia Jhe *Okuy* *A*
Francesco
Wanda
Toni Fere
R12

Stella