



# REGOLAMENTO

**di istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni  
degli ERSU di Enna, di Messina e di Palermo**

*Allegato allo schema di convenzione per la gestione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia, di cui all'articolo 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, tra l'ERSU di Enna, l'ERSU di Messina e l'ERSU di Palermo*

### **Art. 1 - Costituzione**

È **costituito** il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale degli ERSU di Enna, di Messina e di Palermo associati (nel seguito per brevità collettivamente tutti indicati come "AMMINISTRAZIONI").

### **Art. 2 - Composizione**

Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un numero di rappresentanti delle Amministrazioni associate tale da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il/la Presidente è scelto/a tra i rappresentanti delle AMMINISTRAZIONI e deve possedere oltre ai requisiti di seguito indicati (richiesti peraltro anche per gli altri componenti), anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

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

### **Art. 3 - Compiti**

Il CUG ha facoltà di accesso ai documenti riguardanti il personale delle AMMINISTRAZIONI.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, oltre a quelli in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. 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 o psichica per i lavoratori.

A titolo esemplificativo il CUG esercita, mediante contributi facoltativi non vincolanti, i seguenti compiti:

- a. propositivi
  - ✓ 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;
  - ✓ 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, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
  - ✓ 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'amministrazione di appartenenza;
- b. consultivi
- ✓ 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;
- c. di verifica
- ✓ 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 organizzativo;
  - ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
  - ✓ Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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 relaziona entro il 31 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi delle AMMINISTRAZIONI **Unione (Presidente, Giunta e Segretario generale)** sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale 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*, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **Art. 4 - Regolamento interno di funzionamento**

Il CUG adotta entro 60 giorni dalla propria costituzione un regolamento interno di funzionamento relativo a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale), verbali, rapporti 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, ecc.