



COMUNE DI SOLARINO
PROVINCIA DI SIRACUSA

Allegato A

Linee di indirizzo per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Ritenuto di emanare le seguenti linee di indirizzo propedeutiche alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.):

1) La nomina del Comitato Unico di Garanzia avviene secondo i seguenti criteri:

– per la parte sindacale, i componenti sono designati dalle OO.SS. più rappresentative, così come individuati dalla deliberazione dell'Aran, presenti nel Comune di Solarino;

– per i rappresentanti dell'Amministrazione, i componenti sono designati, a seguito di emanazione di apposito avviso di interpello del Responsabile del Settore Affari Amministrativi, ove è incardinato il servizio personale giuridico, rivolto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, tra coloro i quali manifesteranno la propria disponibilità alla nomina e che, sulla base dei *curricula* presentati, saranno ritenuti idonei a ricoprire l'incarico, risultando in possesso dei seguenti requisiti:

- adeguata conoscenza nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;
- il Responsabile del Settore Affari Generali potrà procedere, congiuntamente ad altri due componenti, a eventuali colloqui con i candidati;

– il Presidente è scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione Comunale, con esperienza maturata nell'ambito dell'organizzazione e gestione del personale;

– contestualmente alla nomina delle/dei componenti effettive/i sono nominati componenti supplenti, che parteciperanno ai lavori del Comitato nel caso in cui le/gli effettive/i siano impossibilitate/i a partecipare;

I Componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.

I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano in ogni caso dall'incarico allo scadere del mandato del comitato stesso.

La cessazione dall'incarico di componente del Comitato può avvenire:

- a) per cessazione del rapporto di lavoro (qualora la nomina avvenga su designazione dell'amministrazione);
 - b) per dimissioni volontarie da presentare per iscritto all'Amministrazione;
 - c) per decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni consecutive.
- Il Comitato uscente, continua a svolgere le proprie funzioni, in regime di *prorogatio*, fino alla nomina del nuovo.

2) Nello svolgimento delle attività previste dal programma di lavoro, i componenti del Comitato sono considerati in servizio a tutti gli effetti;

3) Le funzioni di supporto al CUG sono svolte dall'Ufficio di Segreteria dell'Ente, o da ulteriore personale all'uopo designato;

4) Il sito web istituzionale è integrato e aggiornato con le attività del CUG, che avrà a disposizione una apposita area e sezione ad esso dedicata, che verrà costantemente aggiornata;

5) Al fine di non creare sovrapposizioni con ulteriori situazioni di relazione con le rappresentanze sindacali previste da disposizioni normative e dai CCNL (informazione e contrattazione decentrata integrativa, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) le competenze del CUG, individuate con una ricognizione delle previsioni esistenti nelle normative e nei CCNL stessi, sono le seguenti:

5.1 Compiti già previsti per i comitati pari opportunità dai CCNL dipendenti e dirigenti:

- svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità;
- individuare i fattori che ostacolano l'effettiva opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

5.2 Compiti già previsti per i comitati sul fenomeno del mobbing dai CCNL dipendenti e dirigenti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
- individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione delle situazioni di criticità;
- formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta;

5.3 Compiti già previsti per i comitati pari opportunità da altre normative:

- sottoscrizione della relazione annuale sulle iniziative attuate dall'Amministrazione in tema di pari opportunità tra uomini e donne (direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23.5.2007);
- consultazione sul piano triennale delle azioni positive redatto dall'Amministrazione (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006);

Il Comitato Unico di Garanzia, pertanto, in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, esercita compiti propositivi (predisposizione di piani di azioni positive per assicurare una reale parità tra donne e uomini, 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, realizzazioni di iniziative volte a dare attuazione alle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della dignità delle persone, promozione di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo); consultivi (mediante la formulazione di pareri preventivi all'Amministrazione su materie di particolare rilevanza quali la formazione, salute e sicurezza sul lavoro, formula, se del caso, proposte a seguito della valutazione di fatti segnalati da dipendenti relativamente ad azioni di discriminazioni); 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 e prevenzione del disagio lavorativo);

6) Il CUG è informato sulle principali iniziative in materia di benessere organizzativo ed è consultato in occasione della predisposizione dei piani di formazione del personale dell'Ente;

7) Il Comitato adotta un proprio Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento da sottoporre al vaglio dell'Amministrazione Comunale;

8) Entro il 30 marzo di ogni anno il CUG redige una sintetica relazione sulla propria attività, da inviare al Segretario Comunale e alla Giunta Comunale.

Il Responsabile del Settore