

# DISCIPLINA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA COSTITUITO IN FORMA ASSOCIATA TRA I COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA , ZOLA PREDOSA E L'UNIONE DI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

## Articolo 1

I Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa e l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, costituiscono in forma associata il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG).

## Articolo 2

L'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, nella persona del Direttore / Responsabile del Servizio Personale Associato, provvede alla nomina del Comitato Unico di Garanzia, compreso il Presidente.

L'Unione dei Comuni provvede altresì a garantire il necessario supporto amministrativo al CUG per il suo funzionamento.

## Articolo 3

Il CUG è costituito in forma paritetica da sei rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nelle Amministrazioni e da sei rappresentanti delle Amministrazioni, nonché da altrettanti membri supplenti per ambo le parti.

Deve essere assicurata nel complesso la parità tra i generi.

I membri del CUG restano in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

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

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito dell'orario di lavoro, con le modalità e nei limiti che verranno individuati nel Regolamento di cui all'articolo 8.

## Articolo 4

Per ciascuna Amministrazione aderente al presente protocollo d'intesa verrà individuato un rappresentante quale membro effettivo e un altro quale supplente.

Il CUG potrà operare con criteri oggettivi di rotazione dei membri che intervengono quali rappresentanti delle Amministrazioni secondo modalità disciplinate nel Regolamento di funzionamento.

## Articolo 5

I rappresentanti delle Amministrazioni vengono individuati tramite procedura di interpello rivolta a tutto il personale dipendente di ciascun Ente. I componenti verranno individuati sulla base di requisiti di professionalità, esperienza, attitudini, anche maturati in organismi analoghi, quali ad esempio e in via prioritaria:

- 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.

## Articolo 6

I sei rappresentanti delle organizzazioni sindacali e i relativi supplenti vengono designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno delle Amministrazioni.

## Articolo 7

Il Presidente del Comitato viene individuato tra i dipendenti delle Amministrazioni e deve possedere i requisiti indicati nell'Articolo 5, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Il Presidente partecipa al CUG tra i rappresentanti delle Amministrazioni quale membro effettivo.

## Articolo 8

Entro sessanta giorni dalla costituzione il CUG provvederà ad adottare il proprio Regolamento di funzionamento.

## Articolo 9

Al CUG sono assegnati i seguenti 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;
- 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 Consiglieria 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 – nelle Amministrazioni di riferimento.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione delle Amministrazioni di riferimento;
- 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.

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;
- 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 promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

#### Articolo 10

Il Comitato unico relaziona entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'Unione e dei Comuni 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, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.