



PROVINCIA DI TREVISO

REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Approvato con decreto del Presidente n. 58/17148 del 30 marzo 2020;
in vigore dal 31 marzo 2020.

INDICE

Premessa	pag.	1
Art. 1 - Oggetto del Regolamento	pag.	3
Art. 2 - Finalità e attribuzioni del Comitato	“	3
Art. 3 - Composizione e durata	“	4
Art. 4 - Compiti del Presidente e del Vice Presidente	“	4
Art. 5 - Il Segretario	“	5
Art. 6 - I componenti	“	5
Art. 7 - Funzionamento	“	5
Art. 8 - Obbligo di astensione	“	6
Art. 9 - Organizzazione dei lavori	“	6
Art. 10 - Rapporti con l'Amministrazione	“	6
Art. 11 - Rapporti con altri organismi	“	7
Art. 12 - Informazione	“	7
Art. 13 - Adozione e modifica del Regolamento	“	8
Art. 14 - Trattamento dei dati personali	“	8

Premessa

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, così come modificato dal D.Lgs. n. 101 del 10 agosto 2018 e il Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (GDPR UE/2016/679)";

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 200/43/CE per la parità di trattamento tra persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro";

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna";

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Visto il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante "Disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Vista la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 21;

Vista la Circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato" e il decreto legislativo n. 119 del 19 luglio 2011;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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";

Visti i Contratti nazionali, collettivi e integrativi del personale della Provincia di Treviso;

Considerato che, in applicazione dell'art. 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, è stato istituito presso la Provincia di Treviso con provvedimento n. 116914/2013 del 30/10/2013, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in seguito denominato "Comitato" oppure "CUG") e che, a norma di legge, il predetto CUG sostituisce il "Comitato per le Pari

Opportunità" e il "Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing", unificandone le competenze e assumendone tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi;

Rilevato altresì che, ai sensi dell'art. 3.4 della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 - recante Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG - è previsto che il CUG adotti un proprio regolamento interno;

Vista la legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";

Visto il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

Vista la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";

Vista la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante "Indirizzi di attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

Vista la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

Considerata pertanto la necessità di disciplinare le procedure del CUG, per regolamentarne il funzionamento interno, prevedere il corretto trattamento dei dati personali e assicurare l'efficacia delle relazioni tra il Comitato e i suoi interlocutori istituzionali interni ed esterni alla Provincia;

Visto il Decreto del Direttore Generale prot. n. 116914 del 30 ottobre 2013, con il quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia;

Preso atto delle modifiche introdotte dalla sopracitata Direttiva 2/2019 e la necessità di adeguare lo stato alle modifiche intervenute nell'ambito dell'Ente Provincia;

Atteso che i componenti del Comitato hanno espresso parere favorevole all'introduzione di tali modifiche come riportate nel testo del Regolamento del comitato nella seduta del 15 ottobre 2019;

il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Treviso adotta il seguente:

Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 1

Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento disciplina l'attività del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in breve "CUG - Provincia di Treviso", istituito con provvedimento del Direttore Generale n. 116914 del 30 ottobre 2013.
2. Il Comitato ha sede in Via Cal di Breda, 116 - Treviso, presso gli uffici della sede dell'Amministrazione Provinciale.

Art. 2

Finalità e attribuzioni del Comitato

1. Il Comitato, nell'ambito delle attività proprie dell'Ente - esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dall'art. 57, comma 3, del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come introdotto dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 concernente Linee guida sul funzionamento dei CUG, nonché le funzioni che i contratti collettivi demandavano in precedenza al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. In particolare, il Comitato, nell'ambito della funzione propositiva, propone le misure del piano di azioni positive di competenza dell'Amministrazione e promuove iniziative volte a:
 - a) favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
 - b) favorire, promuovere e potenziare condizioni di benessere lavorativo e la conciliazione fra vita privata e lavoro;
 - c) sviluppare temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
 - d) promuovere iniziative volte ad attuare Direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - e) effettuare analisi e programmazione di genere che considerino bisogni e interessi individuali e collettivi, nonché analisi e nuove iniziative utili a sviluppare un bilancio di genere;
 - f) favorire condizioni di benessere organizzativo;
 - g) prevenire e contrastare situazioni di discriminazione e violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro (mobbing) e ogni altra forma di disagio lavorativo;
 - h) curare l'informazione e la formazione in ambito dell'Amministrazione per una cultura organizzativa orientata al rispetto di ogni lavoratore e alla valorizzazione di ogni diversità.
3. Il Comitato, nell'ambito delle funzioni consultive, formula pareri di carattere obbligatorio sulle seguenti materie:
 - a) progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
 - b) piani di formazione del personale;
 - c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - d) criteri di valutazione del personale;
 - e) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze; ovvero ogni qual volta l'Amministrazione lo richieda.
4. Il Comitato ha compiti di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dell'attuazione dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) esiti delle azioni di contrasto al mobbing e ad ogni forma di violenza verbale, fisica, morale e psicologica nei luoghi di lavoro;
- d) 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, all'orientamento politico nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Art. 3

Composizione e durata

1. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da:
 - n. 4 componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito dell'Ente;
 - n. 4 componenti designati dall'Amministrazione in rappresentanza di tutto il personale in servizio, individuati tramite procedura comparativa, pubblicata all'albo pretorio dell'Ente e sul sito Intranet dell'Ente, cui possa partecipare tutto il personale in servizio presso l'Amministrazione, tenuto conto anche dell'attività già svolta e di specifiche esperienze e competenze in merito.
2. Tra i componenti titolari, l'amministrazione nomina un Presidente e una/un Segretaria/o.
3. Il Comitato elegge un Vice Presidente del CUG, su proposta del Presidente, a maggioranza dei due terzi.
4. Per ogni componente titolare è previsto un supplente.
5. Il Comitato dura in carica 4 anni e il mandato è rinnovabile. I componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo. I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.
6. I componenti titolari e supplenti del CUG comunicano le proprie dimissioni, in forma scritta all'Amministrazione e per conoscenza al Presidente del CUG per la sostituzione. Il CUG ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di ricezione della comunicazione.

Art. 4

Compiti del Presidente e del Vice Presidente

1. Il Presidente è il rappresentante del Comitato e ne coordina l'attività.
2. Il Presidente:
 - a) convoca e presiede le riunioni;
 - b) predispone l'ordine del giorno delle riunioni, anche sulla base delle indicazioni dei componenti e ne coordina i lavori;
 - c) cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte;
 - d) trasmette, dopo l'approvazione, il verbale di ciascuna seduta al Direttore Generale;

- e) dispone la costituzione dei gruppi di lavoro, sentito il Comitato;
 - f) cura la relazione di cui al successivo art. 10, comma 3;
 - g) propone, sentito il Comitato, la sostituzione dei componenti in caso di assenze non giustificate reiterate per almeno quattro riunioni consecutive;
 - h) assicura che l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con le competenti strutture dell'Amministrazione, ovvero collabori ai sensi dell'art. 11;
 - i) promuove la costituzione di un Nucleo di ascolto, organizzato all'interno dell'Ente.
3. Il Vice Presidente collabora all'esercizio delle funzioni del Presidente e lo rappresenta in caso di assenza o impedimento.

Art. 5

Il Segretario

1. Il Segretario del Comitato cura il supporto necessario al suo funzionamento.
2. Il Segretario, in particolare:
 - a) cura l'invio, dopo aver provveduto ad acquisire i recapiti di ogni componente, tramite mail, fax o altro mezzo di comunicazione, delle convocazioni agli incontri del Comitato, del materiale relativo agli argomenti all'ordine del giorno e dei verbali delle riunioni;
 - b) provvede alla conservazione degli atti del Comitato (verbali delle sedute, corrispondenza interna, documentazione);
 - c) redige il verbale di ogni seduta e provvede a trasmetterlo a tutti i componenti del Comitato;
 - d) supporta il CUG nelle attività di ricerca e approfondimento;
 - e) cura la pubblicazione dei documenti relativi all'attività del CUG di interesse dei dipendenti.
3. In caso di assenza del Segretario le relative funzioni sono temporaneamente affidate dal Presidente a un altro componente del Comitato.

Art. 6

I componenti

1. I componenti del Comitato:
 - a) partecipano alle riunioni;
 - b) partecipano ai gruppi di lavoro;
 - c) segnalano argomenti di carattere specifico da inserire all'ordine del giorno delle riunioni.
2. Nello svolgimento delle loro funzioni, i componenti del Comitato sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

Art. 7

Funzionamento

1. Le riunioni ordinarie del Comitato sono convocate dal Presidente, di norma, con un preavviso di almeno quindici giorni, di regola una volta ogni tre mesi. Le riunioni possono altresì essere convocate in via straordinaria qualora ne facciano richiesta almeno tre componenti effettivi, ovvero su iniziativa del Presidente. In caso di

necessità e/o urgenza la riunione del Comitato può essere convocata con preavviso di 48 ore.

2. I componenti del Comitato comunicano al Presidente e al Segretario, almeno tre giorni prima della data dell'incontro, eventuali impedimenti alla partecipazione. Le convocazioni vanno indirizzate ai membri effettivi e ai membri supplenti e per conoscenza al Direttore Generale. I componenti supplenti partecipano a tutti gli effetti in sostituzione dei rispettivi membri effettivi. Partecipano anche in presenza dei titolari, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro e comunque tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.
3. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno sei componenti aventi diritto al voto. Hanno diritto di voto i componenti titolari presenti e, in caso di loro assenza, i componenti supplenti presenti alla riunione.
4. Per l'adozione delle deliberazioni occorre il voto favorevole della maggioranza qualificata dei presenti (almeno 4). In caso di parità prevale il voto del Presidente.
5. Ciascun componente può chiedere, nel corso della seduta, che vengano messe a verbale le proprie dichiarazioni, come pure il proprio motivato dissenso rispetto alle deliberazioni adottate dal Comitato.
6. I verbali delle riunioni si intendono approvati dopo 5 giorni dalla comunicazione degli stessi ai partecipanti. I verbali delle riunioni vengono sottoscritti dal Presidente e dal Segretario.

Art. 8

Obbligo di astensione

1. Ogni componente del CUG si astiene dalla partecipazione alle attività del CUG che riguardino questioni in cui è coinvolto personalmente.

Art. 9

Organizzazione dei lavori

1. Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato può operare tramite gruppi di lavoro interni nominati dal Presidente, incaricati di approfondire specifiche tematiche. Il Presidente può delegare singoli componenti a rappresentarlo in attività istituzionali, quali, ad esempio, la partecipazione a convegni, seminari o in altri impegni all'interno o all'esterno dell'Amministrazione.
2. Al fine di favorire il costante aggiornamento dei componenti supplenti, gli stessi possono essere chiamati a collaborare nei gruppi di lavoro.

Art. 10

Rapporti con l'Amministrazione

1. I rapporti tra il Comitato e la Provincia di Treviso sono improntati a una costante ed efficace collaborazione.

2. La Provincia trasmetterà al Comitato, entro il 1° marzo di ciascun anno, le informazioni di cui alla Direttiva 2/2019 Sezione II. Il Comitato può comunque richiedere dati, documenti e informazioni inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e norme vigenti, in qualunque tempo.
3. Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive e sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Detta relazione farà inoltre riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze sul luogo di lavoro, tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dalla Provincia ai sensi della Direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e di quelli forniti dal Servizio di Prevenzione e Sicurezza di cui al Decreto Legislativo n. 81/2009. Detta relazione viene approvata secondo le modalità di cui al comma 4 dell'art. 7 del presente Regolamento e trasmessa al Presidente della Provincia, al Direttore Generale e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)/Nucleo di valutazione ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente.
4. Il Comitato provvederà ad inviare la relazione annuale di cui al comma 3 al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Art. 11

Rapporti con altri organismi

1. Per la realizzazione delle attività di competenza il Comitato si raccorda, qualora necessario, con:
 - a) l'Ufficio del Consigliere/a provinciale di parità della Provincia di Treviso;
 - b) l'Ufficio del Consigliere/a regionale di parità della Regione del Veneto;
 - c) il/la Medico competente;
 - d) i/le rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
 - e) le OO.SS. e la RSU;
 - f) altri CUG ed eventuali altri soggetti con cui si renda necessario rapportarsi in relazione allo svolgimento delle attività di competenza;Collabora inoltre con:
 - g) l'Ufficio competente per la gestione del personale e per la formazione;
 - h) l'Organismo indipendente di valutazione (OIV)/Nucleo di Valutazione;
 - i) il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.
2. Detti soggetti possono essere ammessi a partecipare alle sedute del Comitato, previa approvazione della maggioranza dei/delle componenti, qualora necessario per la disamina di specifiche situazioni e comunque senza diritto di voto.

Art. 12

Informazione

1. Per favorire la conoscenza dell'attività del Comitato all'interno della Provincia di Treviso viene utilizzato uno spazio appositamente predisposto sul sito intranet dell'Ente.

2. Per favorire l'interscambio di informazioni con altre Amministrazioni viene utilizzato il canale predisposto sul sito istituzionale della Provincia di Treviso.
3. Per agevolare la comunicazione con il Comitato è attivata una casella di posta elettronica dedicata cug@provincia.treviso.it
4. Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito intranet e sul sito istituzionale della Provincia di Treviso.

Art. 13

Adozione e modifica del Regolamento

1. Per l'adozione del presente Regolamento, così come di ogni eventuale modifica, è necessario il voto favorevole dei due terzi dei componenti aventi diritto al voto.
2. Il presente Regolamento e le eventuali successive modifiche entrano in vigore il giorno successivo alla sua approvazione ed è pubblicato sul sito dell'Amministrazione.
3. Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si applica la normativa vigente.

Art. 14

Trattamento dei dati personali

1. Dati, informazioni e documenti trattati dal CUG nell'ambito delle proprie competenze devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (GDPR UE/2016/679), nel Codice per la protezione dei dati personali - D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, così come modificato dal D.Lgs. 101 del 10 agosto 2018 e secondo le procedure interne di protezione dei dati.