



Autorità di Bacino

DEI FIUMI ISONZO, TAGLIAMENTO, LIVENZA, PIAVE, BRENTA-BACCHIGLIONE

DECRETO DEL SEGRETARIO GENERALE N. 13 DI DATA 10 marzo 2014

OGGETTO: Regolamento Interno del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), dell’Autorità di Bacino dei fiumi Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta e Bacchiglione.”

IL SEGRETARIO GENERALE

RICORDATO che l'art.57 del D. Lgs. n. 165/2001, come integrato dall'art.21 della Legge n.183/2010, ha apportato modifiche in materia di azioni atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni, prevedendo la costituzione, all'interno di ciascun Ente, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (successivamente nominato CUG)", e che tale Comitato sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni...(omissis).”

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle “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 4/03/2011; che prevede che ogni amministrazione, senza nuovi oneri per la finanza pubblica, costituisca un CUG.

VISTO il decreto segretariale di data 12 del 03/03/2014 con cui è stato costituito il CUG di questa Autorità di Bacino, ai sensi della direttiva già citata che prevede inoltre che lo stesso Cug entro 60 giorni dalla sua costituzione si doti di un Regolamento interno di funzionamento,

DECRETA

ART.1)

1. di prendere atto del regolamento interno del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell’Autorità di Bacino dei fiumi Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta e Bacchiglione riportato in allegato al presente decreto segretariale di cui è parte integrante.

IL SEGRETARIO GENERALE
ing. Roberto Casarin

REGOLAMENTO INTERNO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA' (CUG), LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, DELL'AUTORITA' DI BACINO DEI FIUMI ISONZO, TAGLIAMENTO, LIVENZA, PIAVE, BRENTA E BACCHIGLIONE. IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI ALLA LEGGE 4/11/2010, N. 183 E DELLA DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI 4/03/2011.

Articolo 1

Principi e Finalità

1. Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (si seguito CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Autorità di Bacino dei fiumi dell'Alto Adriatico è stato costituito con decreto del Segretario Generale n. 12 del 3.03.2014 ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 (come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 04/03/2011. Il CUG (si seguito Comitato) ha sede presso la sede unica dell'Autorità stessa.
2. Il Comitato promuove azioni positive per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce unificando le competenze in un solo organismo, del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.
3. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consentendo il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni mediante la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.

Articolo 2

Competenze e Funzioni

1. Il Comitato esercita compiti:

- **Propositivi**
- Predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza 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;
- Interventi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- Azioni positive, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing.

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.

Di verifica

- Risultati delle azioni 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 relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla disabilità, alla religione, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
2. Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riferita all'anno precedente, 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.

Articolo 3 Composizione

1. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati/e da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d. lgs 165/2011 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione tra effettivi/e e supplenti che opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumenti che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione. Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale ed include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione: dirigente e non dirigente ed è composto da:

- un/a Presidente designato/a dall'Amministrazione
- 2 membri di parte sindacale, di cui 2 effettivi/e e nessun supplente
- 2 membri di parte amministrativa, di cui 2 effettivi/e e nessun supplente

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

3. I/le componenti effettivi/e che non partecipano, senza giustificazione, a tre riunioni consecutive decadono dalla nomina.

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

5. I membri effettivi del Comitato provvedono ad eleggere, a maggioranza, un/a Vice Presidente, con funzioni di sostituzione del/la Presidente, in caso di sua assenza o impedimento.

6. Il/la Presidente rappresenta il Comitato, lo convoca, predispone l'ordine del giorno e assicura il regolare svolgimento della discussione.

7. L'attività svolta in qualità di componente del Comitato è considerata, a tutti gli effetti, attività di servizio.

Articolo 4

Dimissioni e Surroga dei componenti

In caso di dimissioni di un componente o del Presidente del Comitato stesso il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro. Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato.

In caso di dimissioni di un componente o del Presidente del Comitato le sostituzioni hanno luogo entro trenta giorni, secondo le indicazioni di cui all'art. 3.

Articolo 5

Modalità di funzionamento e organizzazione interna

1. Il Comitato si riunisce, su convocazione del/la Presidente: alle sedute partecipano i membri effettivi e in caso di loro impedimento i/le rispettivi/e supplenti, con diritto di voto. Nei casi in cui se ne rilevi l'opportunità, può essere convocata, con le modalità previste nel presente atto, una riunione aperta alla partecipazione di tutti/e i/le componenti. In ogni caso il diritto di voto nonché il quorum costitutivo e deliberativo sono stabiliti sulla base del numero dei membri aventi diritto al voto.

2. La convocazione del CUG che si riunisce, di norma almeno 1 volta all'anno, deve pervenire in forma scritta, anche per posta elettronica, almeno 7 giorni prima della data fissata per la riunione e deve contenere l'ordine del giorno, predisposto dal/la Presidente tenendo conto delle richieste degli/le altri/e componenti.

3. Nei casi di urgenza e qualora lo richiedono la metà dei/le componenti effettive, la convocazione deve pervenire almeno il giorno precedente a quello fissato per la riunione.

4. Il Comitato è validamente costituito con la partecipazione di metà più uno dei/le componenti aventi diritto al voto.

5. Il Comitato decide sugli argomenti iscritti all'odg con la maggioranza dei/le presenti. In caso di parità di voti, il voto del/la Presidente ha potere dirimente.

6. Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali.

7. Il Comitato opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.

8. Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi componenti svolgono le loro funzioni fino al rinnovo e all'insediamento del nuovo Comitato.

Articolo 6

Deliberazioni

Il Comitato può validamente deliberare quando siano presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto.

I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione. Ciascun componente titolare, deve assicurare, in caso di assenza, la presenza del proprio supplente. Hanno diritto al voto sia i Componenti titolari che i Supplenti qualora siano presenti in caso di sostituzione dei Titolari.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti. Le riunioni devono essere verbalizzate da un Segretario designato in seno ai Componenti del Comitato. Il verbale viene letto e approvato all'inizio della seduta successiva, e firmato dal Presidente e dal Segretario. I Componenti possono far risultare nel verbale le loro dichiarazioni testuali.

Art. 7

Rapporti tra il CUG e l'Amministrazione

I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati su una costante ed efficace collaborazione.

Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

L'Amministrazione fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Sulla base di quanto previsto nella citata Direttiva del 4 marzo 2011, l'Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).

Il CUG provvede ad aggiornare periodicamente l'area web appositamente istituita dall'Amministrazione all'interno del proprio sito istituzionale e dedicata alla diffusione delle informazioni riguardanti le attività del Comitato.

Il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi ed agli Uffici della Direzione per la gestione delle risorse umane e all'Organismo indipendente di valutazione (Oiv) che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del CUG stesso.

Articolo 9

Relazione annuale

1. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione riferita all'anno precedente, e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali sul luogo di lavoro, avvalendosi di dati e informazioni fornite dall'Autorità.

Art. 11.

Diffusione dell'informazione

1. Per favorire la capillare diffusione delle informazioni che riguardano le attività e le proposte del CUG, si utilizza la pagina web dedicata sul sito dell'Autorità.

Art. 12.

Trattamento dei dati personali

1. Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al DL 30 giugno 2003 n. 196.

Articolo 13
Risorse finanziarie

1. Il CUG opera utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Autorità metterà al riguardo a disposizione.
2. La costituzione e il funzionamento del CUG non devono comportare nuovi o maggiori oneri per le finanze pubbliche.
3. Il CUG può avvalersi anche di finanziamenti a valere su bandi della Comunità Europea, dello Stato o degli altri Organismi pubblici e privati secondo le procedure in atto presso l'Autorità.

Articolo 14
Approvazione e modifiche del regolamento

1. Il presente regolamento, una volta approvato all'unanimità dai componenti del CUG, entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.
2. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito dell'Autorità
3. Le eventuali modifiche dovranno essere approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti dell CUG e successivamente pubblicate sul sito WEB, entrando in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione.
4. Per quanto non previsto si rinvia alla vigente normativa.