



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

Art. 57 D. Lgs.vo 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183)

Art. 1 – Finalità

Assicurare nell'ambito del lavoro della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Vercelli parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'ente camerale anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D. Lgs,vo 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D. Lgs.vo 81/2008 (T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e s.m.i.

Art. 2 - Costituzione

Il CUG sostituisce, unificandoli, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del *mobbing* e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG, costituito con atto dirigenziale, è unico ed esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale camerale.

Art. 3 – Durata del mandato

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

In caso di dimissioni, decadenza o cessazione del Presidente e dei componenti del CUG i sostituti, nominati con atto dirigenziale, rimarranno in carica per il periodo a completamento del mandato (quadriennio di competenza dell'organismo in cui si inseriscono).

Art. 4 – Composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti in rappresentanza sindacale e dell'amministrazione, oltre che di altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I componenti supplenti, la cui carica decorre automaticamente all'atto della nomina dirigenziale, sentiti i titolari del CUG, e per la durata del mandato di competenza del Comitato in cui si inseriscono, possono partecipare alle riunioni del medesimo solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari i quali vengono sempre preventivamente interpellati al fine di concordare la loro disponibilità di intervento.

Il Presidente è scelto tra gli appartenenti ai ruoli camerali e deve possedere:

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

Art. 5 – Compiti

Il CUG esercita 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 tra 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;
 - ❑ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi di propria competenza;
 - ❑ 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 di tipo sessuale, morale o psicologico – *mobbing* – nell'amministrazione di appartenenza.
- consultivi, formulando pareri su:
 - ❑ progetti di riorganizzazione dell'ente camerale;
 - ❑ piani di formazione del personale;
 - ❑ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - ❑ criteri di valutazione e valorizzazione del personale;
 - ❑ contrattazione integrativa sui temi di propria competenza.

- 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.

Art. 6 – Funzionamento

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente camerale ed 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.

L'Amministrazione tiene conto, ai sensi di quanto disposto dalla direttiva ministeriale, dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG, per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

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

L'Amministrazione consulta preventivamente il CUG ogni qualvolta debbano essere adottati atti interni nelle materie di competenza.

L'Amministrazione, con il Responsabile della prevenzione e sicurezza e con il medico competente collabora con il CUG per garantire le condizioni di sicurezza sul lavoro, scambiando informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

Il CUG si riunisce, su convocazione del Presidente del medesimo, di regola ogni quadrimestre (febbraio, giugno, ottobre), in ogni caso prima della redazione della relazione annuale, oltre che in caso di esigenze straordinarie.

La riunione è considerata valida se risultano presenti la metà più uno dei componenti effettivi, previa consultazione delle varie disponibilità dei titolari e, solo in caso di assenza del componente effettivo, è ammessa la presenza del supplente.

A ogni riunione farà seguito un verbale che, eccezion fatta per quello relativo alla seduta di primo insediamento di immediata ratifica, verrà approvato a cura dei componenti durante la riunione successiva: a seguito di ciascun incontro verranno diffuse, attraverso la pubblicizzazione sul sito *web* istituzionale dell'ente e in base alle indicazioni e alle valutazioni espresse in seduta, le informazioni ritenute opportune.

La suddetta area informatica appositamente dedicata verrà periodicamente aggiornata a cura del CUG che potrà così, attraverso tale strumento, veicolare informazioni, azioni promosse, verifiche effettuate, risultati ottenuti e ogni altra utile notizia.

Art. 7 – Relazione annuale

Entro il 30 marzo di ogni anno deve essere redatta una dettagliata relazione sulla situazione del personale camerale, 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 eventualmente ravvisate all'interno dell'ente.

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni fornite dall'Amministrazione e dalla Direzione Amministrativa (datore di lavoro) sui temi afferenti il D. Lgs.vo 81/2008 (T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e s.m.i.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'ente camerale.

Art. 8 - Collaborazioni

Il CUG collabora con:

- l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro;
- il/la Consigliere/a nazionale di parità;
- l'UNAR;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 9 – Disposizioni finali

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento valgono le disposizioni previste più ampiamente dalla normativa di riferimento e dalle circolari/direttive emanate o di futura emanazione da parte degli Organi Ministeriali competenti.

Il presente Regolamento può essere modificato o integrato solo su decisione unanime dei componenti effettivi che l'hanno adottato, limitatamente al periodo di validità del loro mandato.

Vercelli, 9 maggio 2011

Visto si approva all'unanimità durante la seduta del 16.6.2011

F.to Dr.ssa Michela Cosso

F.to Comm. Giovanni Carlo Verri

F.to Gr. Uff. M°. Giuseppe Misia

F.to Per. Az. Elvira Albanesi