

# **ARPAL**

## **REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E**

#### **CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.**

\*\*\*\*\*

Indice :

<b>Art. 1 : Oggetto del Regolamento</b>	<b>pag. 2</b>
<b>Art. 2 : Composizione e sede</b>	<b>pag. 2</b>
<b>Art. 3 : Durata in carica</b>	<b>pag. 3</b>
<b>Art. 4 : Presidente</b>	<b>pag. 3</b>
<b>Art. 5 : Convocazioni</b>	<b>pag. 3</b>
<b>Art. 6 : Modalità di funzionamento</b>	<b>pag. 3</b>
<b>Art. 7: Dimissioni dei componenti</b>	<b>pag. 4</b>
<b>Art. 8: Commissioni e gruppi di lavoro</b>	<b>pag. 4</b>
<b>Art. 9: Compiti del Comitato</b>	<b>pag. 5</b>
<b>Art. 10: Relazione annuale</b>	<b>pag. 5</b>
<b>Art. 11: Rapporti con Amministrazione, OO.SS e soggetti esterni</b>	<b>pag. 6</b>
<b>Art. 12: Risorse e strumenti</b>	<b>pag. 7</b>
<b>Art. 13: Trattamento dei dati personali</b>	<b>pag. 7</b>
<b>Art. 14: Validità e modifiche del Regolamento</b>	<b>pag. 7</b>

## **Art. 1 - Oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento disciplina l'organizzazione e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ARPAL, (di seguito denominato CUG), istituito con decreto del Direttore Generale n. 108 del 14.03.2011, ai sensi dell'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011). Il CUG è costituito nell'ambito dell'Agenzia ed esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale, garantita dall'Amministrazione.

## **Art. 2 - Composizione e sede**

Il CUG ha composizione paritaria ed è formato:

- da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, scelti sulla base delle candidature presentate;
- dal Presidente, nominato dal Direttore Generale.

Per ogni componente effettivo/a è designato un/a componente supplente in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Dette nomine sono formalizzate con decreto del Direttore Generale.

L'attività ordinaria del CUG, certificata dal Presidente, si svolge nell'ambito del normale orario di lavoro ed è considerata, a tutti gli effetti, attività di servizio, anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro dei/delle componenti del Comitato. Per la nomina dei/delle componenti del CUG non è prevista alcuna indennità speciale, né compenso aggiuntivo.

E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG di soggetti esterni nonché di esperti senza diritto di voto.

Il Comitato ha sede in via Bombrini, n. 8 - Genova.

### **Art. 3 - Durata in carica**

Il CUGo ha durata quadriennale e i/le suoi/sue Componenti continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

I/Le Componenti nominati/e nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

### **Art.4 - Presidente**

Il/la Presidente, nominato con decreto del Direttore Generale, previa verifica del possesso dei requisiti professionali indicati al punto 3.1.3 della direttiva interministeriale 4/3/2011, rappresenta il CUG, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione.

Il CUG elegge al suo interno un/una Vice Presidente che sostituisce il/la presidente in caso di assenza o impedimento.

### **Art. 5 - Convocazioni**

Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria, di norma con cadenza trimestrale. Il/La Presidente convoca il CUG in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei suoi componenti effettivi.

I/le supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza dei/delle titolari o su esplicito invito del/della Presidente, nel qual caso non hanno diritto al voto.

La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail almeno sei giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno due giorni prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

### **Art. 6 - Modalità di funzionamento**

Il CUG può validamente assumere decisioni quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

Hanno diritto al voto i/le componenti effettivi/e legittimamente presenti alla riunione e, in caso di assenza dei/delle primi/e, i/le loro rispettivi/e sostituti/e.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai/dalle presenti.

In caso di parità prevale il voto del/della Presidente.

I/le Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al/alla Presidente ed al/alla componente supplente.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica; il verbale contiene presenze, argomenti trattati, decisioni ed eventuali osservazioni o posizioni differenti assunte. I/Le Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.

I verbali delle sedute vengono inviati, in modalità informatica, a tutti i/le componenti, anche se assenti ed anche ai/alle componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

Le deliberazioni approvate sono inoltrate al Direttore Generale per le successive valutazioni dell'Amministrazione.

Il CUG può richiedere la sostituzione del componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte; la decisione verrà tempestivamente comunicata all'Amministrazione.

#### **Art. 7 - Dimissioni dei componenti**

Le dimissioni di un componente del CUG devono essere presentate per iscritto al/alla Presidente del Comitato stesso, che ne dà anche comunicazione per consentirne la sostituzione.

Il CUG ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al CUG e all'Amministrazione.

#### **Art. 8 - Commissioni e gruppi di lavoro**

Nello svolgimento della sua attività il CUG può operare in commissioni o gruppi di lavoro che riferiranno del proprio operato durante le sedute ordinariamente convocate.

Il CUG può decidere la partecipazione alle sedute, su richiesta del/della Presidente o dei/delle Componenti, di soggetti esterni al CUG senza diritto di voto.

### **Art. 9 – Obiettivi e compiti del CUG**

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica - esercitati ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità – aventi l'obiettivo di:

- Assicurare pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, all'orientamento politico, all'appartenenza sindacale e alla lingua;
- Favorire l'ottimizzazione della produttività, 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 a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Contribuire a razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Agenzia anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, ampliando e unificando in un solo organismo i compiti dei comitati paritetici per le Pari Opportunità e sul fenomeno del mobbing.

### **Art.10 – Piano triennale di azioni positive e relazione annuale**

Il CUG propone alla Direzione, ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante *"Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, il Piano triennale degli obiettivi e delle azioni positive che individua una serie di azioni indicandone modalità di pianificazione, attuazione e verifica delle stesse, ai fini della sua approvazione tramite decreto del Direttore Generale.

Il CUG, in linea col proprio mandato, propone nell'ambito del suddetto Piano anche azioni positive in ordine alla prevenzione e al contrasto del fenomeno del mobbing e di qualsiasi forma di discriminazione e più in generale alla promozione del benessere organizzativo.

Il Comitato redige annualmente (entro il 20 febbraio di ogni anno) una relazione sullo stato di attuazione del Piano e sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, con particolare riferimento ai dati di genere.

La relazione annuale viene trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Art.11 - Rapporti con l' Amministrazione, le OO.SS. e soggetti esterni.**

I rapporti tra il CUG e le strutture organizzative di ARPAL sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

L'Amministrazione consulta preventivamente il CUG ogni qualvolta debbano essere adottati atti interni che abbiano impatto anche sulle materie di competenza del CUG, ai sensi dell'art 3.2 della Direttiva 4 marzo 2011.

In particolare il CUG rende preventivo parere alla Direzione Generale su atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale, progetti di riorganizzazione, piani di formazione, orario di lavoro, forme di flessibilità e interventi di conciliazione, part-time, congedi, mobilità, progressione di carriera e criteri di valutazione del personale, nonché su progetti di riorganizzazione dell'Agenzia.

Dal canto suo il CUG, nell'ambito delle proprie competenze, formula proposte che vengono trasmesse alla Direzione Generale ed ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

Le OO.SS. e RSU possono richiedere pareri e dati sulle materie di competenza del CUG.

Arpal fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività . Il CUG può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti. In particolare l'amministrazione fornisce con cadenza annuale al CUG i dati sul personale distinti per genere necessari alla redazione della relazione annuale di cui all'art. 10, ivi compresi dati utili alla misurazione indiretta del benessere organizzativo (procedimenti disciplinari, cause giudiziarie tra dipendenti ed ente, contestazioni formali in merito alla valutazione, ecc.), in forma riepilogativa e nel rispetto della privacy degli/delle interessati/e.

Parimenti il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i dati utili in suo possesso alle strutture Arpal che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti

agli argomenti tra quelli di competenza del CUG stesso.

Il CUG cura la comunicazione con tutto il personale e la diffusione nell'ambito agenziale delle informazioni sulle materie e le iniziative di propria competenza, anche attraverso l'aggiornamento di un'apposita area web sul sito dell'Agenzia e tramite il canale di posta elettronica.

Il CUG fa parte della rete dei Comitati Unici di Garanzia istituita nel sistema agenziale ARPA/APPA/ISPRA e partecipa attivamente alle iniziative della stessa.

Il CUG può:

- promuovere e partecipare ad incontri, studi, e seminari con soggetti esterni;
- avvalersi dell'apporto di esperti e di strutture dell'Agenzia aventi le necessarie competenze;
- promuovere incontri con gruppi, singoli dipendenti, Comitati istituiti nelle ARPA/APPA, Comitati istituiti in altri Enti e nella P.A.;
- collaborare con i/le Consigliere di parità e con il/la Consigliere/a di Fiducia, qualora nominato/a;
- collaborare con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), previsto dall'art. 14 del D.lgs. 150/2009, per rafforzare la valutazione delle performance, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo;
- collaborare con il servizio prevenzione e protezione e/o con il Medico competente ai fini di una valutazione dei rischi in ottica di genere nonché dell'individuazione di eventuali fattori di discriminazione di varia natura;
- operare in collaborazione, per quanto di competenza, con l'ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR).

#### **Art. 12 - Risorse e strumenti**

L'Agenzia, nei limiti posti dalla vigente normativa e nel rispetto delle disponibilità di bilancio, individua le risorse economiche, strumentali e umane necessarie allo svolgimento delle attività del CUG.

In particolare, le spese di comunicazione, formazione e missione del CUG sono fronteggiate attingendo ai budget delle strutture di appartenenza dei componenti.

La Direzione destina al CUG eventuali fondi messi a disposizione da U.E., Stato, Enti Pubblici e Privati per la realizzazione di specifiche attività progettuali per i temi di competenza.

### **Art. 13 - Trattamento dei dati personali**

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

### **Art. 14 - Validità e modifiche del Regolamento**

Il presente Regolamento viene approvato con Decreto del Direttore Generale ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Arpal, entrando in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei/delle componenti del CUG e sono soggette ad ulteriore Decreto di aggiornamento.

Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale dell'Arpal ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.