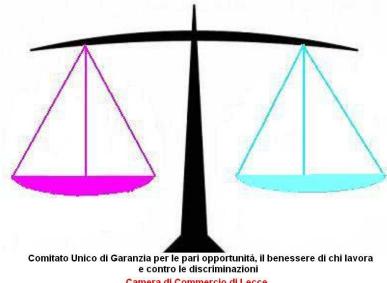




**Camera di Commercio
Lecce**



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Camera di Commercio di Lecce

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

(istituito con determinazione del Segretario Generale n. 219 del 9.5.2012, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010 n. 183)

Per l'assolvimento dei compiti attribuitigli, in conformità con le previsioni normative e tenuto conto delle “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”, emanate il 4.3.2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” adotta il seguente

Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento

Art. 1 Costituzione e finalità

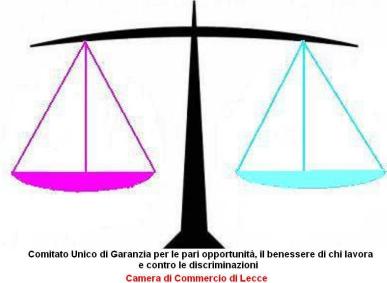
Il presente Regolamento, redatto secondo le “*Linee guida*” emanate di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4.3.2011, disciplina l’attività del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (di seguito denominato “CUG”, “Comitato Unico di Garanzia” o “Comitato”), istituito presso la Camera di Commercio di Lecce con determinazione del Segretario Generale n. 219 del 9.5.2012, ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, come modificato dall’art. 21 della legge 4.11.2010 n. 183.

Il Comitato si propone di ottimizzare la produttività e migliorare l’efficienza collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro rispettoso dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, nonché di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Art. 2 Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia, in base a quanto stabilito dalla legge, è composto:

- da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione;



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Camera di Commercio di Lecce

- da un pari numero di rappresentanti dell'Ente, in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi;
- da un Presidente, designato dall'Amministrazione, scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa tenendo conto dei requisiti di professionalità, esperienza, attitudine nonché conoscenza delle materie di competenza del Comitato, delle pari opportunità e/o mobbing.

Per ogni componente effettivo è nominato un **componente supplente**. **I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del Comitato solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi componenti titolari.**

I componenti sono nominati con atto del Segretario Generale.

Nella prima riunione il Comitato elegge, secondo modalità di voto indicate dal Presidente e a maggioranza dei voti espressi, il Vice Presidente, con funzioni di sostituzione del Presidente nei casi di assenza, impedimento o coinvolgimento personale dello stesso quale presunto autore degli atti o comportamenti lesivi della dignità della persona segnalati o denunciati al Comitato.

Per la nomina dei componenti del CUG e per la partecipazione alle relative riunioni non sono previste indennità speciali né compensi aggiuntivi.

L'attività svolta dai dipendenti camerale in seno al Comitato si svolge nell'ambito del normale orario di lavoro ed è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

Art. 3 Durata e cessazione dall'incarico

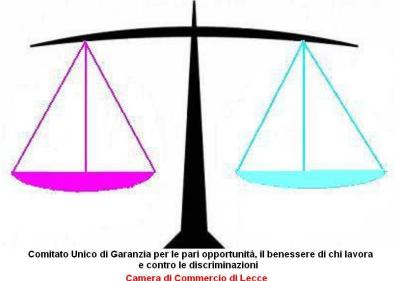
Il Comitato dura in carica **quattro anni** decorrenti dalla data di adozione del provvedimento di costituzione dello stesso, ed esercita le sue funzioni in regime di *prorogatio* fino alla costituzione del nuovo organismo.

I componenti, compreso il Presidente, possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

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

La cessazione dall'incarico di componente può avvenire:

- per cessazione del rapporto di lavoro (qualora la nomina avvenga su designazione dell'Amministrazione);
- per dimissioni volontarie;
- per decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni consecutive.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Camera di Commercio di Lecce

Le **dimissioni** di uno dei componenti devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso e, contestualmente, al Segretario Generale che ha provveduto alla sua nomina. Il **CUG** prende atto delle dimissioni presentate da uno dei suoi membri nella prima seduta successiva alla data di inoltro.

Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato ed all'Amministrazione camerale, nella persona del Segretario Generale. In tal caso, come in qualsiasi altra ipotesi di cessazione prima della scadenza, il nuovo Presidente verrà nominato dal Segretario Generale, tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione.

Il componente che si dimette o decade viene integrato con provvedimento del Segretario Generale entro 30 giorni, previa designazione sindacale se trattasi di componente designato dalla parte sindacale, garantendo la composizione del Comitato secondo le indicazioni dell'art. 2.

Art. 4 **Modalità di funzionamento**

Il Comitato si riunisce, di norma, almeno tre volte all'anno ed è convocato dal Presidente.

L'avviso di convocazione, contenente l'**ordine del giorno**, deve pervenire almeno cinque giorni lavorativi prima della seduta, preferibilmente a mezzo posta elettronica

L'ordine del giorno è reso noto, per conoscenza, ai componenti supplenti, nel rispetto dell'obbligo di tutela e riservatezza dei dati personali.

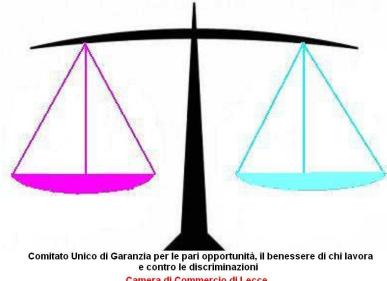
Il Comitato può essere convocato in via straordinaria, con un preavviso di almeno ventiquattro ore, ogniqualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o su richiesta di almeno quattro componenti, titolari o supplenti.

Le sedute del Comitato sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente. Hanno diritto di voto i componenti titolari ed anche i componenti supplenti qualora siano presenti in sostituzione dei titolari.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente del Comitato ed al proprio supplente.

Per ogni riunione viene individuato, tra i componenti, un **Segretario** con funzioni di verbalizzante.



Al termine di ogni seduta è redatto, a cura del Segretario ed in forma sintetica, apposito **verbale**, contenente le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni difformi espresse, sottoscritto dal Segretario e dal Presidente, il quale avrà cura della tenuta dei verbali e documenti riguardanti il Comitato.

Le assenze dalle riunioni convocate devono essere giustificate e riportate sul verbale della seduta.

Qualora risulti inopportuna la partecipazione alla discussione da parte di un componente del Comitato, in quanto l'argomento trattato coinvolga personalmente il membro o un suo parente o affine, lo stesso verrà sostituito, per tutta la trattazione del caso, su sua richiesta o su richiesta di un altro componente il Comitato, dal relativo membro supplente. Qualora si tratti del Presidente, questi sarà sostituito dal Vice Presidente, cui subentrerà il relativo membro supplente.

Anche di tali sostituzioni si darà atto nel verbale della seduta.

I componenti assenti senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive sono dichiarati decaduti e saranno segnalati all'organo che li ha nominati, che provvederà all'integrazione.

Art. 5 Compiti del Comitato

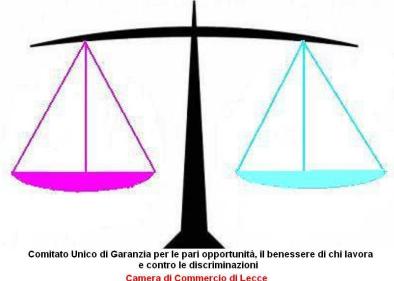
Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate. In particolare, esercita i compiti di seguito elencati:

- **Propositiivi** su:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'egualanza 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 Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;



Camera di Commercio
Lecce



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Camera di Commercio di Lecce

- 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 – nell’Amministrazione pubblica di appartenenza.

• **Consultivi** su:

- 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;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

• **Di verifica** su:

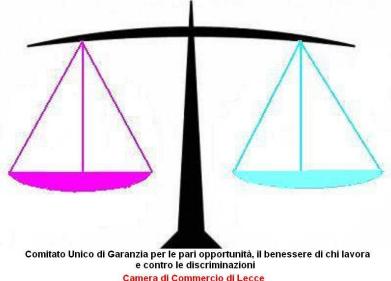
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- 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 Comitato 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, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell’Ente 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, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

Art. 6
Collaborazioni e risorse

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
Camera di Commercio di Lecce

- promuove indagini, studi, seminari, anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- si avvale della collaborazione di esperti interni ed esterni, che possono partecipare alle sedute a titolo consultivo;
- si avvale delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze.

Il Comitato, qualora ne ricorrono le condizioni, chiederà all'Ente di mettere a disposizione la documentazione e le risorse necessarie o utili per il corretto ed adeguato svolgimento dell'attività dello stesso.

Art. 7 **Procedura informale da attivare in caso di segnalazione**

Chiunque ritenga di essere vittima di *mobbing* e/o di ravvisare il mancato rispetto delle condizioni di pari opportunità può rivolgersi informalmente al Presidente del Comitato, che informa i componenti effettivi dello stesso e, previo consenso dell'interessato, prende in carico il caso ed attiva una procedura informale per la risoluzione.

Nel caso in cui il presunto autore degli atti o comportamenti lesivi della dignità della persona sia un componente del Comitato, questi sarà sostituito dal suo supplente, e l'organo integrato, secondo le disposizioni del precedente art. 4.

Il Presidente sente il presunto autore del comportamento di *mobbing* ed acquisisce eventuali testimonianze.

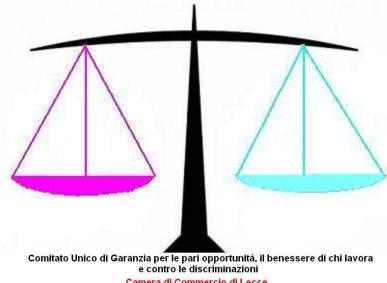
Il Comitato, qualora lo ritenga necessario per la tutela della vittima, può proporre all'Amministrazione il trasferimento ad altro ufficio di una delle persone implicate.

Il Comitato non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e ricevuto l'espresso consenso scritto.

Art. 8 **Procedura formale da attivare in caso di denuncia**

In caso di denuncia, qualora la persona lesa non ritenga sufficienti i tentativi di risoluzione informale, potrà essere avviata la procedura formale, che si apre con apposita segnalazione scritta da parte dell'interessato, oltre che al Comitato, al Segretario Generale.

Nel caso in cui il presunto autore degli atti o comportamenti lesivi della dignità della persona sia il Segretario Generale, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al Presidente della Camera di Commercio.



Gli atti relativi al procedimento, compresa la segnalazione scritta, saranno oggetto di protocollo riservato.

Il Comitato, una volta esaminato il caso, sente le parti interessate, anche in contraddittorio tra loro, svolge l'attività istruttoria e propone all'Amministrazione tutti i provvedimenti necessari alla cessazione del comportamento.

Qualora emergano comportamenti disciplinariamente perseguibili, il Comitato ne dà immediata e formale comunicazione al Segretario Generale, che avvierà il procedimento ai sensi della normativa vigente.

Il Comitato potrà proporre all'Amministrazione un provvedimento di trasferimento in via temporanea, al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione e il Comitato operano al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima sereno fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

Art. 9 Obbligo di riservatezza

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme inerenti la protezione dei dati personali.

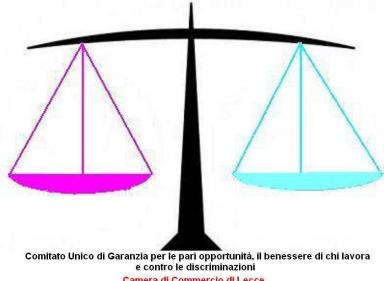
Art. 10 Relazione annuale

Il C.U.G. predispone entro il 30 marzo di ogni anno una relazione da trasmettere all'Amministrazione sull'attività svolta e sui risultati delle iniziative assunte.

Art. 11 Comunicazione

Il Comitato pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione (portale telematico dell'Ente, bacheca, ecc.) o effettuando specifiche iniziative.

I verbali approvati e la relazione annuale verranno inseriti in un **sezione** del sito istituzionale dell'Ente appositamente dedicata, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Camera di Commercio di Lecce

Comitato. Allo scopo è predisposto un **indirizzo di posta elettronica**. Il Comitato cura la gestione e l'aggiornamento dell'area.

Art. 12 **Approvazione e modifica Regolamento**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della riunione di approvazione dello stesso e sarà onere del Comitato provvedere alla sua pubblicazione nell'apposita sezione dedicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Esso può essere modificato e/o aggiornato in relazione ai mutamenti normativi e/o organizzativi.

Per l'approvazione e modifica del Regolamento è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti (quorum *costitutivo*) ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti (quorum *deliberativo*).

A parità di voto prevale il voto del Presidente.