



# COMUNE DI MONTALCINO

## Deliberazione della **Giunta Comunale**

Seduta del 13/03/2015 ore 17:30  
Presso il Palazzo Comunale di Montalcino

Presiede **NAFI ALESSANDRO** Vicesindaco – Assiste il Dott. **DOTTORI ROBERTO** Segretario Comunale

|                            |               |
|----------------------------|---------------|
| presenti alla seduta: n° 3 | assenti: n° 2 |
|----------------------------|---------------|

- |                                |                      |
|--------------------------------|----------------------|
| 1. <i>FRANCESCHELLI SILVIO</i> | - <i>Sindaco</i>     |
| 2. <i>NAFI ALESSANDRO</i>      | - <i>Vicesindaco</i> |
| 3. <i>BOVINI CHRISTIAN</i>     | - <i>Assessore</i>   |
| 4. <i>FURI PAOLA</i>           | - <i>Assessore</i>   |
| 5. <i>PANTOSTI ALESSIO</i>     | - <i>Assessore</i>   |

| Presenti | Assenti |
|----------|---------|
|          | X       |
| X        |         |
| X        |         |
| X        |         |
|          | X       |

Atto Nr. **36**

Seduta del **13/03/2015**

**OGGETTO:** COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE BENESSERE LAVORATORI - APPROVAZIONE REGOLAMENTO .

Sulla proposta della presente deliberazione il Responsabile del Servizio, in ordine alla sola regolarità tecnica, ha espresso parere favorevole

Sulla proposta della presente deliberazione il Responsabile del Servizio Finanziario, in ordine alla sola regolarità contabile, ha espresso parere favorevole.

ai sensi dell'art. 49 c. 1 del Decreto legislativo 267/2000

PREMESSO:

Che in applicazione della normativa di cui al decreto Legislativo n° 198 /2006 recante "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna della legge 28 novembre 2005 n° 246" le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti non economici devono progettare ed attuare i Piani per le Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero delle Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i diritti e le Pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" richiamando le direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante la posizione che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

I suddetti Piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei servizi e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Dato atto che il Piano delle Azioni Positive è stato adottato da questo Ente con l'Unione dei Comuni Amiata Val d'Orcia che è decaduto e che pertanto è necessario procedere all'adozione di un nuovo Piano per il triennio 2015/2018;

Tenuto conto peraltro che, in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n° 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del Dec. Leg.vo 30 marzo 2001 n° 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Considerato che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Considerato che la presente Deliberazione di per se non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Dec. Leg.vo 18/08/2000 n° 267;

Con voti unanimi regolari espressi nelle forme di legge,

## D E L I B E R A

- 1) Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi art. 3 Legge 07/08/1990 n° 241 e ss. mod. ed int.;
- 2) Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015/2018 redatto dal C.U.G. di questo Ente ai sensi dell'art. 48 del Decreto Leg.vo 198/2006 recante "Codice delle

pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n° 246”  
che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (all. A);

- 3) Di trasmettere copia del presente provvedimento alle R.S.U. per eventuali pareri e rilievi;
- 4) Di disporre affinché il presente Piano venga pubblicato sul sito Web dell’Ente nell’apposita sezione “trasparenza”;
- 5) Di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione, immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 comma 4 Dec. Leg.vo 267/2000 e ss mm. ed int.

Letto, approvato e sottoscritto,

**IL VICESINDACO**  
**NAFI ALESSANDRO**

**Il Segretario Comunale**  
Dott. **DOTTORI ROBERTO**

---

***CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE***

Questa Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi (art. 124 c. 1 D. L. 267/2000)

dal 19/03/2015 al 03/04/2015 N° Regis. \_\_\_\_\_

Il Messo Comunale

**Il Segretario Comunale**  
Dott. **DOTTORI ROBERTO**

---

**ESECUTIVITA'**

La presente Deliberazione è divenuta esecutiva:

- Dopo il decimo giorno dalla pubblicazione all'Albo (art. 134 c.3 D.L. 267/2000)
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile

DATA ESECUTIVITA': 13/03/2015

**Il Segretario Comunale**  
**DOTTORI ROBERTO**

---

---

---



# COMUNE DI MONTALCINO

## Deliberazione della **Giunta Comunale**

Seduta del 13/03/2015 ore 17:30  
Presso il Palazzo Comunale di Montalcino

Presiede **NAFI ALESSANDRO** Vicesindaco – Assiste il Dott. **DOTTORI ROBERTO** Segretario Comunale

presenti alla seduta: n° 3

assenti: n° 2

1. *FRANCESCHELLI SILVIO*
2. *NAFI ALESSANDRO*
3. *BOVINI CHRISTIAN*
4. *FURI PAOLA*
5. *PANTOSTI ALESSIO*

- *Sindaco*  
- *Vicesindaco*  
- *Assessore*  
- *Assessore*  
- *Assessore*

| Presenti | Assenti |
|----------|---------|
|          | X       |
| X        |         |
| X        |         |
| X        |         |
|          | X       |

Atto Nr. **36**

Seduta del **13/03/2015**

**OGGETTO:** COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE BENESSERE LAVORATORI - APPROVAZIONE REGOLAMENTO .

Sulla proposta della presente deliberazione il Responsabile del Servizio in ordine alla sola regolarità tecnica ha espresso parere favorevole.

Sulla proposta della presente deliberazione il Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla sola regolarità contabile ha espresso parere favorevole.

ai sensi dell'art. 49 c. 1 del Decreto legislativo 267/2000

PREMESSO:

Che in applicazione della normativa di cui al decreto Legislativo n° 198 /2006 recante "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna della legge 28 novembre 2005 n° 246" le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti non economici devono progettare ed attuare i Piani per le Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero delle Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i diritti e le Pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" richiamando le direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante la posizione che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

I suddetti Piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei servizi e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Dato atto che il Piano delle Azioni Positive è stato adottato da questo Ente con l'Unione dei Comuni Amiata Val d'Orcia che è decaduto e che pertanto è necessario procedere all'adozione di un nuovo Piano per il triennio 2015/2018;

Tenuto conto peraltro che, in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n° 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del Dec. Leg.vo 30 marzo 2001 n° 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Considerato che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Considerato che la presente Deliberazione di per se non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Dec. Leg.vo 18/08/2000 n° 267;

Con voti unanimi regolari espressi nelle forme di legge,

## D E L I B E R A

- 1) Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi art. 3 Legge 07/08/1990 n° 241 e ss. mod. ed int.;
- 2) Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015/2018 redatto dal C.U.G. di questo Ente ai sensi dell'art. 48 del Decreto Leg.vo 198/2006 recante "Codice delle

pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n° 246”  
che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (all. A);

- 3) Di trasmettere copia del presente provvedimento alle R.S.U. per eventuali pareri e rilievi;
- 4) Di disporre affinché il presente Piano venga pubblicato sul sito Web dell’Ente nell’apposita sezione “trasparenza”;
- 5) Di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione, immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 comma 4 Dec. Leg.vo 267/2000 e ss mm. ed int.

Letto, approvato e sottoscritto,

**IL VICESINDACO**  
F.to NAFI ALESSANDRO

**Il Segretario Comunale**  
F.to DOTTORI ROBERTO

---

***CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE***

Questa Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi (art. 124 c. 1 D. L. 267/2000)

dal 19/03/2015 al 03/04/2015 N° Regis. \_\_\_\_\_

Il Messo Comunale

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. DOTTORI ROBERTO

---

**ESECUTIVITA'**

La presente Deliberazione è divenuta esecutiva:

- Dopo il decimo giorno dalla pubblicazione all'Albo (art. 134 c.3 D.L. 267/2000)  
 Perché dichiarata immediatamente eseguibile

DATA ESECUTIVITA': 13/03/2015

Il Segretario Comunale  
F.to DOTTORI ROBERTO

---

---

**Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.**

**Il Segretario Comunale**  
DOTTORI ROBERTO

---



# COMUNE DI MONTALCINO

## (Prov. di Siena)

### REGOLAMENTO INTERNO DI FUNZIONAMENTO DEL C.U.G. – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

#### Art. 1 (oggetto del Regolamento)

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, di seguito indicato come C.U.G. istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Leg.vo 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge 4/11/2010 n° 183.

#### Art. 2 (costituzione, composizione, durata)

- 1) Il C.U.G. ha sede presso il Comune di Montalcino ed esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione.
- 2) Il C.U.G. è unico ed esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale dipendente.
- 3) il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da componenti designate da ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del Dec. Leg.vo 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione comunale, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi e la rappresentanza di tutto il personale.
- 4) Il Comitato è nominato con determinazione del responsabile del personale che nell'individuazione dei componenti, deve tenere conto dei seguenti requisiti:
  - a) adeguate conoscenze delle materie di competenza del C.U.G.,
  - b) adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e/o del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- 5) con analoga modalità sono individuati i componenti supplenti, che potranno partecipare alle riunioni del C.U.G. solo in caso di assenza o impedimenti dei rispettivi titolari.
- 6) Il Presidente è scelto tra i soggetti designati dall'Amministrazione comunale e deve possedere oltre ai requisiti di cui al precedente punto 4, elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale..
- 7) Il Presidente del C.U.G. individua all'interno del Comitato un dipendente chiamato ad assolvere le funzioni di Segretario.
- 8) Il C.U.G. è da intendersi costituito e può comunque operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

- 9) il Comitato Unico di Garanzia dura in carica per quattro anni dalla data di nomina e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato.
- 10) i Componenti del C.U.G. possono essere rinnovati in carica per una sola volta.

### Art. 3 (compiti)

- 1) Al C.U.G. sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle attività della Pubblica Amministrazione, volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i lavoratori, conformemente a quanto disposto dall'art. 57 comma 4 Dec. Leg.vo 165/2001, come modificato dall'art. 21 Comma 1 della Legge 183/2010.
- 2) Nello specifico il C.U.G. può:
  - a) predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne,
  - b) predisporre azioni sui temi che rientrano nelle proprie competenze ai fini della contrattazione integrativa,
  - c) proporre iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone,
  - d) proporre azioni atte a favorire le condizioni di benessere lavorativo,
  - e) proporre azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e violenze sessuali morali o psicologiche,
  - f) fornire pareri consultivi su progetti di riorganizzazione, su piani di formazione del personale, su orari di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale, sulla contrattazione integrativa per i temi che rientrano nelle proprie competenze,
  - g) svolge attività di verifica:
    - sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità,
    - sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo,
    - sull'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza del lavoro.
- 3) Il C.U.G. inoltre promuove 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.
- 4) Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente e riferisce annualmente a mezzo di apposita relazione, entro il 30 marzo di ogni anno, ai vertici politici ed amministrativi in ordine alla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardo all'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Art. 4  
(funzionamento)

- 1) Il C.U.G. opera nel rispetto delle linee guida sulle modalità di funzionamento emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in attuazione di quanto disposto dall'art. 57 comma 4 del Dec. Leg.vo 165/2001 come modificato dall'art. 21 comma 1 Legge 183/2010.
- 2) Il Comitato si riunisce almeno due volte nel corso dell'anno e comunque ogni qualvolta è ritenuto necessario.
- 3) Le sedute del Comitato sono valide purchè alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti.
- 4) Il Comitato è convocato dal Presidente in forma scritta o con altro mezzo atto a garantire la ricevibilità della comunicazione, almeno 24 ore prima della seduta.
- 5) L'ordine del giorno è formulato dal Presidente anche sulla base delle eventuali segnalazioni dei Componenti.
- 6) In caso di impossibilità a partecipare alla riunione è cura del componente effettivo comunicare tempestivamente la sua assenza al Presidente il quale provvede alla convocazione del supplente designato.
- 7) Le decisioni in merito agli argomenti trattati sono poste ai voti del Presidente e sono assunte a maggioranza dei componenti presenti.
- 8) Ai lavori del Comitato potranno essere ammessi dal Presidente, ove ritenuto necessario dallo stesso Comitato e senza diritto di voto, soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi o dirigenziali ed esperti.
- 9) Delle sedute del Comitato viene redatto apposito verbale sottoscritto dal Presidente e dal segretario. Gli originali dei verbali sono conservati dall'Ufficio Personale e trasmessi in copia a tutti i componenti.
- 10) Il C.U.G. è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.
- 11) I componenti del C.U.G. che risultino assenti senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive sono dichiarati decaduti con provvedimento dello stesso Comitato.
- 12) Qualora un componente venga a mancare per dimissioni o decadenza, subentra quale componente effettivo il sostituto individuato ovvero, ove non presente, il Comitato è integrato con le stesse modalità utilizzate per la costituzione, dal soggetto competente alla nomina.
- 13) L'attività del C.U.G. è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.
- 14) L'accesso ai dati del Comitato sarà consentito, a cura del Presidente, a chiunque ne abbia motivato interesse, nel rispetto della disciplina vigente in materia di accesso agli atti e di tutela dei dati personali.

Art. 5  
(rapporti con l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali)

- 1) Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 3 del presente Regolamento formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

- 2) Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal C.U.G. saranno presentate all'Amministrazione ed inviate per conoscenza alle OO.SS. e dovranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata.
- 3) L'Amministrazione e le OO.SS. sono invitate a prendere in esame le proposte e gli atti elaborati dal C.U.G. ed a dare informazione sugli esiti degli stessi entro 30 giorni dalla data di trasmissione.
- 4) Le determinazioni dell'amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.
- 5) L'Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il C.U.G. ogni qualvolta saranno adottati atti interni nella materie di competenza (es. flessibilità ed orario di lavoro part-time, congedi, formazione, progressione di carriera...)

Art. 6  
(collaborazioni e risorse)

- 1) Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato Unico di Garanzia:
  - a) promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità,
  - b) promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti,
  - c) si avvale della collaborazione dei Responsabili della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e del medico competente per lo scambio di informazioni utili nell'ottica della valutazione del rischio negli ambiti di competenza,
  - d) si avvale delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze.
- 2) Il C.U.G. dispone del supporto tecnico-logistico dell'Amministrazione e per l'espletamento della propria attività utilizza le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla Legge messe a disposizione della stessa Amministrazione.
- 3) L'Amministrazione fornisce al Comitato ogni dato o informazione necessaria a garantire l'effettiva operatività.

Art. 7  
(comunicazione)

- 1) Il C.U.G. pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dell'Amministrazione e/o effettuando specifiche iniziative.
- 2) Le risultanze dell'attività del Comitato, la documentazione prodotta ed ogni altra informazione ritenuta utile sono pubblicati sul sito internet istituzionale nell'apposita area dedicata all'attività del C.U.G.
- 3) La pubblicazione del materiale è curata dal segretario del C.U.G. che deve provvedere all'aggiornamento della suddetta area web, deputata a diffondere le informazioni, le azioni promosse ed i risultati ottenuti dal Comitato.

Art. 8  
(approvazione e modifiche del presente regolamento ed rinvio alle norme)

Il presente Regolamento viene approvato a maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti del C.U.G. stesso ed entra in vigore nella prima seduta successiva a quella dell'adozione.

Le proposte di modifica al presente Regolamento devono essere presentate da almeno 1/3 del C.U.G.

Per l'approvazione delle modifiche è richiesta la maggioranza qualificata 2/3 dei componenti del C.U.G.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme vigenti in materia ed alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "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".

# COMUNE DI MONTALCINO

## (Prov. di Siena)

REGOLAMENTO INTERNO DI FUNZIONAMENTO DEL C.U.G. – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

### Art. 1 (oggetto del Regolamento)

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, di seguito indicato come C.U.G. istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Leg.vo 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge 4/11/2010 n° 183.

### Art. 2 (costituzione, composizione, durata)

- 1) Il C.U.G. ha sede presso il Comune di Montalcino ed esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione.
- 2) Il C.U.G. è unico ed esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale dipendente.
- 3) il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da componenti designate da ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del Dec. Leg.vo 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione comunale, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi e la rappresentanza di tutto il personale.
- 4) Il Comitato è nominato con determinazione del responsabile del personale che nell'individuazione dei componenti, deve tenere conto dei seguenti requisiti:
  - a) adeguate conoscenze delle materie di competenza del C.U.G.,
  - b) adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e/o del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- 5) con analoga modalità sono individuati i componenti supplenti, che potranno partecipare alle riunioni del C.U.G. solo in caso di assenza o impedimenti dei rispettivi titolari.
- 6) Il Presidente è scelto tra i soggetti designati dall'Amministrazione comunale e deve possedere oltre ai requisiti di cui al precedente punto 4, elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale..
- 7) Il Presidente del C.U.G. individua all'interno del Comitato un dipendente chiamato ad assolvere le funzioni di Segretario.
- 8) Il C.U.G. è da intendersi costituito e può comunque operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

- 9) il Comitato Unico di Garanzia dura in carica per quattro anni dalla data di nomina e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato.
- 10) i Componenti del C.U.G. possono essere rinnovati in carica per una sola volta.

### Art. 3 (compiti)

- 1) Al C.U.G. sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle attività della Pubblica Amministrazione, volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i lavoratori, conformemente a quanto disposto dall'art. 57 comma 4 Dec. Leg.vo 165/2001, come modificato dall'art. 21 Comma 1 della Legge 183/2010.
- 2) Nello specifico il C.U.G. può:
  - a) predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne,
  - b) predisporre azioni sui temi che rientrano nelle proprie competenze ai fini della contrattazione integrativa,
  - c) proporre iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone,
  - d) proporre azioni atte a favorire le condizioni di benessere lavorativo,
  - e) proporre azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e violenze sessuali morali o psicologiche,
  - f) fornire pareri consultivi su progetti di riorganizzazione, su piani di formazione del personale, su orari di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale, sulla contrattazione integrativa per i temi che rientrano nelle proprie competenze,
  - g) svolge attività di verifica:
    - sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità,
    - sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo,
    - sull'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza del lavoro.
- 3) Il C.U.G. inoltre promuove 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.
- 4) Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente e riferisce annualmente a mezzo di apposita relazione, entro il 30 marzo di ogni anno, ai vertici politici ed amministrativi in ordine alla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardo all'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Art. 4  
(funzionamento)

- 1) Il C.U.G. opera nel rispetto delle linee guida sulle modalità di funzionamento emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in attuazione di quanto disposto dall'art. 57 comma 4 del Dec. Leg.vo 165/2001 come modificato dall'art. 21 comma 1 Legge 183/2010.
- 2) Il Comitato si riunisce almeno due volte nel corso dell'anno e comunque ogni qualvolta è ritenuto necessario.
- 3) Le sedute del Comitato sono valide purchè alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti.
- 4) Il Comitato è convocato dal Presidente in forma scritta o con altro mezzo atto a garantire la ricevibilità della comunicazione, almeno 24 ore prima della seduta.
- 5) L'ordine del giorno è formulato dal Presidente anche sulla base delle eventuali segnalazioni dei Componenti.
- 6) In caso di impossibilità a partecipare alla riunione è cura del componente effettivo comunicare tempestivamente la sua assenza al Presidente il quale provvede alla convocazione del supplente designato.
- 7) Le decisioni in merito agli argomenti trattati sono poste ai voti del Presidente e sono assunte a maggioranza dei componenti presenti.
- 8) Ai lavori del Comitato potranno essere ammessi dal Presidente, ove ritenuto necessario dallo stesso Comitato e senza diritto di voto, soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi o dirigenziali ed esperti.
- 9) Delle sedute del Comitato viene redatto apposito verbale sottoscritto dal Presidente e dal segretario. Gli originali dei verbali sono conservati dall'Ufficio Personale e trasmessi in copia a tutti i componenti.
- 10) Il C.U.G. è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.
- 11) I componenti del C.U.G. che risultino assenti senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive sono dichiarati decaduti con provvedimento dello stesso Comitato.
- 12) Qualora un componente venga a mancare per dimissioni o decadenza, subentra quale componente effettivo il sostituto individuato ovvero, ove non presente, il Comitato è integrato con le stesse modalità utilizzate per la costituzione, dal soggetto competente alla nomina.
- 13) L'attività del C.U.G. è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.
- 14) L'accesso ai dati del Comitato sarà consentito, a cura del Presidente, a chiunque ne abbia motivato interesse, nel rispetto della disciplina vigente in materia di accesso agli atti e di tutela dei dati personali.

Art. 5  
(rapporti con l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali)

- 1) Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 3 del presente Regolamento formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.



- 2) Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal C.U.G. saranno presentate all'Amministrazione ed inviate per conoscenza alle OO.SS. e dovranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata.
- 3) L'Amministrazione e le OO.SS. sono invitate a prendere in esame le proposte e gli atti elaborati dal C.U.G. ed a dare informazione sugli esiti degli stessi entro 30 giorni dalla data di trasmissione.
- 4) Le determinazioni dell'amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.
- 5) L'Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il C.U.G. ogni qualvolta saranno adottati atti interni nella materie di competenza (es. flessibilità ed orario di lavoro part-time, congedi, formazione, progressione di carriera...)

Art. 6  
(collaborazioni e risorse)

- 1) Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato Unico di Garanzia:
  - a) promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità,
  - b) promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti,
  - c) si avvale della collaborazione dei Responsabili della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e del medico competente per lo scambio di informazioni utili nell'ottica della valutazione del rischio negli ambiti di competenza,
  - d) si avvale delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze.
- 2) Il C.U.G. dispone del supporto tecnico-logistico dell'Amministrazione e per l'espletamento della propria attività utilizza le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla Legge messe a disposizione della stessa Amministrazione.
- 3) L'Amministrazione fornisce al Comitato ogni dato o informazione necessaria a garantire l'effettiva operatività.

Art. 7  
(comunicazione)

- 1) Il C.U.G. pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dell'Amministrazione e/o effettuando specifiche iniziative.
- 2) Le risultanze dell'attività del Comitato, la documentazione prodotta ed ogni altra informazione ritenuta utile sono pubblicati sul sito internet istituzionale nell'apposita area dedicata all'attività del C.U.G.
- 3) La pubblicazione del materiale è curata dal segretario del C.U.G. che deve provvedere all'aggiornamento della suddetta area web, deputata a diffondere le informazioni, le azioni promosse ed i risultati ottenuti dal Comitato.

Art. 8  
(approvazione e modifiche del presente regolamento ed rinvio alle norme)

Il presente Regolamento viene approvato a maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti del C.U.G. stesso ed entra in vigore nella prima seduta successiva a quella dell'adozione.

Le proposte di modifica al presente Regolamento devono essere presentate da almeno 1/3 del C.U.G.

Per l'approvazione delle modifiche è richiesta la maggioranza qualificata 2/3 dei componenti del C.U.G.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme vigenti in materia ed alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "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".