

**Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le  
Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

INDICE

- Art. 1 Oggetto del Regolamento
- Art. 2 Costituzione
- Art. 3 Nomina
- Art. 4 Durata in carica
- Art. 5 Compiti del Presidente
- Art. 6 Compiti
- Art. 7 Procedimento decisionale
- Art. 8 Relazioni
- Art. 9 Risorse
- Art. 10 Rapporti tra Comitato e contrattazione decentrata
- Art. 11 Collaborazione con altri organismi

**Articolo 1  
Oggetto del Regolamento**

1. Il presente Regolamento, in conformità con la normativa nazionale e regionale vigente, disciplina la costituzione, l'attività e i compiti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. Nel rispetto del linguaggio di genere, i sostantivi o gli aggettivi che nel testo compaiono al maschile s'intendono declinati anche al femminile, come previsto nel Piano d'azione per la parità di donne e uomini nella vita locale e regionale, approvato dall'Amministrazione comunale.

**Articolo 2  
Costituzione**

1. Ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, è costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito Comitato).

**Articolo 3  
Nomina**

1. Il Comitato è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
2. Il Presidente è designato dalla Giunta Comunale, quale componente aggiuntivo, e viene scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione.  
Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente che lo sostituisce in caso di impedimento alla partecipazione.
3. Il Comitato è nominato dal Dirigente del Settore preposto alla gestione delle risorse umane. I componenti sono

scelti tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e devono possedere i requisiti di seguito indicati:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato;
- esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

4. Il Comitato è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

5. Il Comitato si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti. Può validamente deliberare quanto sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente.

#### **Articolo 4 Durata in carica**

1. Il Comitato di garanzia ha la durata di un quadriennio e continua a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato. I componenti nominati del corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato.

2. Il Presidente ed i Componenti titolari del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

3. In caso di dimissioni o decadenza il componente viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato, secondo le indicazioni di cui all'art. 2.

#### **Articolo 5 Compiti del Presidente**

1. Al Presidente spetta la rappresentanza del Comitato, la convocazione e la presidenza delle riunioni ed il coordinamento dei lavori.

In caso di assenza del Presidente le funzioni sono svolte dal Vice Presidente.

#### **Articolo 6 Compiti**

1. Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

2. Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nelle seguenti materie:

a) Compiti propositivi:

- 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 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;
- 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 di appartenenza;

b) Compiti consultivi:

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- Piani di formazione del personale;
- Criteri generali in materia di orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- Criteri generali sulla valutazione del personale;
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

c) Compiti di verifica:

- 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 organizzativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di Lavoro - mobbing;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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.

3. 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.

## **Articolo 7**

### **Procedimento decisionale**

Il Comitato si riunisce periodicamente, sulla base di convocazione formale del Presidente o per esso del Vice Presidente, di norma, almeno quattro volte all'anno. Il Comitato può essere riunito in via straordinaria qualora sia richiesto da almeno un terzo dei suoi componenti.

La convocazione ordinaria viene effettuata per iscritto, via fax o e-mail almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno tre giorni prima della data prescelta. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno.

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 i componenti titolari; i componenti supplenti esercitano il diritto di voto qualora siano presenti in sostituzione del componente titolare.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate a cura del componente che di volta in volta svolge le funzioni di segretario 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 a verbale le loro dichiarazioni testuali.

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro, istituiti dal Comitato, che ne definisce finalità, compiti ed obiettivi.

Ogni commissione o gruppo individua al suo interno un coordinatore, che tiene i contatti con il Comitato, cui dovrà relazionare periodicamente. Al presidente del Comitato devono pervenire le convocazioni ed i verbali delle riunioni delle commissioni e dei gruppi di lavoro, nonché una relazione finale con il resoconto dell'attività svolta ed eventuali proposte operative.

## **Articolo 8**

### **Relazioni**

1. Il Comitato predispose entro il 30 marzo di ogni anno una relazione da trasmettere al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Direttore Generale e al Segretario Generale sull'attività svolta e sui risultati delle iniziative assunte.

2. Il Comitato rende noti pubblicamente ai lavoratori, con le modalità ritenute più opportune per realizzare la massima divulgazione, l'attività svolta ed i risultati ottenuti.

## **Articolo 9**

### **Risorse**

1. Il Comitato dispone del supporto tecnico logistico dell'Amministrazione. L'Amministrazione fornisce al Comitato tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nel rispetto del segreto d'ufficio nei casi previsti dalla legge. 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.

2. L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro. Il Presidente rilascerà ai componenti attestato di avvenuta partecipazione alle riunioni.

## **Articolo 10**

### **Rapporti tra Comitato e contrattazione decentrata**

1. Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Ente e OO.SS.

**Articolo 11**  
**Collaborazione con altri organismi**

1. Il Comitato collabora con il/la Consigliere/a nazionale di parità, previsto dall'art.57 del D.Lgs. n°165/2001 per lo scambio di informazioni circa le reciproche attività di funzioni svolte.
2. Collabora altresì con L'UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.