



PROVINCIA DI BARLETTA – ANDRIA – TRANI

INTEGRAZIONE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO  
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

ART. 24

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE  
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)**

1. In attuazione dell'articolo 57 del D. Lgs. n. 165/2001 è istituito il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (C.U.G.), composto come segue:
  - a) da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente;
  - b) da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi.
2. La costituzione del C.U.G. è disposta con determinazione del Dirigente del Settore competente in materia di personale.
3. Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale. In sede di prima istituzione ed in assenza di candidature idonee, il/la Presidente viene individuato nella persona del Segretario Generale.
4. I requisiti che devono avere il/la Presidente ed i/le componenti sono relativi a professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, con adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G., con adeguata esperienza nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale, con adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
5. Dei rappresentanti dell'Amministrazione, almeno uno deve rivestire la qualifica dirigenziale al quale è demandata anche la funzione di Presidente. In sede di prima istituzione, ed in assenza di candidature idonee, i rappresentanti dell'Amministrazione vengono individuati nei dirigenti e nei dipendenti delle unità operativa preposte alla gestione del personale e delle politiche sociali.
6. Il C.U.G. dura in carica per quattro anni dalla data di insediamento, e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato. I componenti del C.U.G. possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.
7. Il C.U.G. è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.
8. Il C.U.G. si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.
9. Il C.U.G., entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso, recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (*quorum* strutturale e funzionale);

verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione del/della Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc...

10. Al C.U.G. 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 e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

11. Al C.U.G., in particolare, spettano le seguenti funzioni:

- 
- a) formulare piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
  - b) promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
  - c) valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
  - d) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
  - e) pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
  - f) assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali.

12. Il C.U.G. relaziona entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente di appartenenza sulla situazione, riferita all'anno precedente, del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mobbing, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

13. Il C.U.G. dispone del supporto tecnico logistico dell'Amministrazione che provvede a realizzare sul proprio sito *web* un'apposita area dedicata alle attività del C.U.G., periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

14. Dalla costituzione del C.U.G. non possono derivare ulteriori e maggiori oneri a carico del Bilancio dell'Ente.