

REGOLAMENTO INTERNO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI-ORISTANO

Art. 1 - Oggetto

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 denominato CUG) della Camera di Commercio di Cagliari-Oristano, istituito con determinazione del Segretario Generale n. 4 del 22 dicembre 2020, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010 e dell'art. 3.4 della Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro per la Funzione Pubblica e dal Ministro per le Pari Opportunità (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) e della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e Ministro per le pari opportunità.

Articolo 2 - Obiettivi e attribuzioni del CUG

Il CUG, nel rispetto delle Linee Guida contenute nella sopra citata Direttiva 4 marzo 2011 (di seguito Direttiva), contribuisce al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Camera anche in materia di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Art. 3 - Composizione e nomina

Il CUG è composto da:

- il Presidente;
- un rappresentante designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione;
- un ugual numero di componenti in rappresentanza dell'amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il Presidente e i componenti del CUG sono nominati con determinazione del Segretario Generale, nel rispetto dei criteri di cui alla Direttiva.

L'attività svolta dai dipendenti camerale in seno al Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

Art. 4 - Durata e cessazione dall'incarico

Il Comitato dura in carica quattro anni decorrenti dalla data di adozione del provvedimento di nomina, e comunque fino alla costituzione del nuovo CUG.

I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. I componenti nominati nel quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del CUG.

La cessazione dall'incarico di componente del Comitato può avvenire:

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

Nei casi di cessazione si procede alla sostituzione del componente decaduto o cessato.

Art. 5 - Competenze

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'articolo 21 della legge 183/2010, e opera in collaborazione con la consigliera provinciale di parità.

Il Comitato contribuisce al miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, in un'ottica di continuità con le attività ed i progetti posti in essere dall'Ente.

Le proposte formulate dal Comitato sono trasmesse all'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali.

2. Il Comitato, inoltre:

a) redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata sulla situazione del personale riferita all'anno precedente 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, tenendo conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dai datori di lavoro individuati ai sensi del D.Lgs n. 81/2008 e dalla relazione redatta entro il 20 febbraio dall'Amministrazione, in collaborazione con il CUG ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità recante : «misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche» (alla cui stesura il CUG ha partecipato) nonché dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Il Comitato trasmette tale relazione ai vertici politici e amministrativi dell'Ente.

b) assolve ad ogni altro compito ad esso attribuito da norme di legge, da regolamenti e/ dal CCNL, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- collaborazione con l'Amministrazione alla predisposizione del Piano Triennale di azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- collaborazione con l'Amministrazione per l'adozione di tutte le iniziative necessarie all'attuazione della Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007;

- collaborazione con l'Amministrazione, entro il 20 febbraio di ogni anno, alla redazione del documento di sintesi sopra indicato ai sensi della Direttiva del 23 maggio 2007 delle azioni positive effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso. Detto documento dovrà essere inviato al Dipartimento di Funzione Pubblica anche con la firma del Presidente del CUG;
- diffusione e promozione di iniziative, progetti ed eventi in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di lavoratori e lavoratrici realizzati dalla Camera. L'attività svolta all'interno del CUG andrà considerata ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro dei componenti, così come indicato al punto 3.1.3. della Direttiva.

Art. 6 - Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce, di norma, almeno due volte l'anno, su convocazione del Presidente.

L'avviso di convocazione contiene l'ordine del giorno ed è inviato via posta elettronica, con un anticipo di almeno cinque giorni lavorativi, ai componenti effettivi e, per conoscenza, ai componenti supplenti. In caso di impossibilità a partecipare alla riunione, ciascun componente è tenuto a trasmettere la convocazione al proprio supplente.

Il Comitato può essere convocato in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti che ne facciano richiesta. In tal caso è sufficiente un preavviso di ventiquattro ore.

Le riunioni del Comitato risultano valide con la presenza della maggioranza assoluta dei componenti. Le decisioni vengono assunte con la maggioranza dei presenti. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente.

Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni soggetti anche esterni all'amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti alle attività del Comitato. Gli esperti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.

Per ogni riunione viene individuato tra i componenti un segretario con funzioni di verbalizzante.

Al termine di ogni riunione è redatto un verbale contenente le presenze, gli argomenti trattati e le decisioni assunte. Il verbale approvato viene trasmesso all'Amministrazione così come gli altri atti del C.U.G.

Art. 7 - Trasparenza

Le attività svolte, le conoscenze e le esperienze e ogni altro elemento informativo, documentale tecnico e statistico sui temi di competenza sono portate a conoscenza del personale camerale e di ogni altro soggetto interessato mediante la pubblicazione nell'area del sito web dell'Ente dedicata al Comitato.

Il Comitato cura la gestione e l'aggiornamento della citata sezione.

Art. 8 - Risorse

Il Comitato esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione mette a disposizione sulla base di quanto previsto dalle norme vigenti.

L'Amministrazione fornisce al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione necessaria per lo svolgimento dei suoi compiti.

Art. 9 - Rapporti con organi e organismi

Per la realizzazione delle attività di competenza, il Comitato si raccorda, qualora necessario, con altri Enti, Istituti o comitati aventi analoghe finalità.

Il Comitato si rende disponibile a collaborare, in particolare e per quanto di specifica competenza per ciascun soggetto, con:

- il Consigliere Nazionale di Parità;
- l'UNAR – Ufficio Nazionale antidiscriminazioni razziali istituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità;
- l'Organismo indipendente di Valutazione.

Articolo 10- Trattamento dei dati personali

Le informazioni e i documenti acquisiti nel corso dei lavori sono trattati dai componenti del CUG nel rispetto dei ruoli privacy ricoperti presso l'Amministrazione, come individuati dal vigente regolamento interno contenente il Modello organizzativo privacy (Delegati, Autorizzati-Responsabili, Autorizzati), e secondo le istruzioni impartite dalla stessa Amministrazione.

In particolare, ciascun componente del CUG ha il dovere di assicurare la massima riservatezza con riguardo agli elementi fattuali e ai dati, soprattutto se appartenenti alla categoria dei dati particolari, dei soggetti coinvolti nelle segnalazioni relative a comportamenti violenti o molesti, ricevute dal CUG nell'esercizio della sua funzione di tutela dei dipendenti, volta a impedire azioni persecutorie o discriminatorie, dirette o indirette, nei loro confronti.

Ciascun componente del CUG, anche al di fuori dell'ipotesi di cui al comma precedente, è tenuto alla massima riservatezza e a non diffondere alcun tipo di informazione emersa in fase di istruttoria e di elaborazione dei documenti di competenza.

Il Comitato predispose i documenti di sua competenza nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy, valutando di volta in volta l'opportunità di trattare i dati degli interessati in modalità aggregata e di oscurare gli stessi in caso di diffusione dei documenti in attuazione della trasparenza di cui all'art. 7.

Art. 11 - Approvazione e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento può essere modificato e/o aggiornato in relazione a mutamenti normativi e/o organizzativi con la maggioranza dei due terzi dei componenti del Comitato.

Art. 12 - Disposizioni di rinvio

Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

Il presente regolamento è inviato all'Amministrazione e pubblicato sul sito web dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 7.