



ARPEA
AGENZIA REGIONALE PIEMONTESE PER LE EROGAZIONI IN
AGRICOLTURA

Sede Legale: Via Bogino, n. 23 – 10123 TORINO
C.F. 97694170016

DETERMINAZIONE N. 168-2016 DEL 09/09/2016

OGGETTO: Approvazione documento “*Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*” e nomina supplenti della commissione.

Il Direttore

Visti

- la D.G.R. n. 31-2732 del 29 dicembre 2015 con la quale è stato nominato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 5 della legge regionale giugno 2002, n. 16 (Istituzione in Piemonte dell'organismo per le erogazioni in agricoltura di aiuti, contributi e premi comunitari) e s.m.i., il Sig. Riccardo Brocardo quale Direttore dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura (ARPEA);
- la DD n. 165-2010 del 07/12/2010 con la quale è stato istituito il comitato unico per le pari opportunità e per il fenomeno del mobbing (C.U.G.) con compiti di raccolta dati sugli aspetti quali - quantitativi del fenomeno mobbing nelle materie di propria competenza, di individuazione delle cause anche a livello organizzativo, di formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione delle situazioni critiche e di formulazione di proposte per la definizione di codici di condotta, oltre a quanto previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. sottoscritto in data 22.01.2004;
- la DD 92-2016 del 29/04/2016 di istituzione del Comitato CUG di ARPEA come prestabilito dalla attuale normativa vigente;

Preso atto che con Legge 10 aprile 1991, n. 125, si vuole favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di

misure, **denominate** azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Considerato che, ai sensi degli artt. 7 e 61 del D. Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 le **amministrazioni** pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro ed adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica.

Visto il D. Lgs. 9 Luglio 2003, n. 215 di attuazione della direttiva 2000/43/CE, per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Visto il D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 di attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Premesso che:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Regioni Autonomie Locali, anni 2002/2005, sottoscritto il 22.01.2004, ha previsto al capo II, art. 8, nell'ambito delle forme di partecipazione e raffreddamento dei conflitti, l'istituzione presso gli enti di specifici Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing;
- gli stessi hanno compiti di raccolta dati sugli aspetti quali-quantitativi del fenomeno mobbing nelle materie di propria competenza, di individuazione delle cause anche a livello organizzativo, di formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione delle situazioni critiche e di formulazione di proposte per la definizione di codici di condotta, oltre a quanto previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Esaminato il documento "*Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*", allegato alla presente determina per farne parte integrante e sostanziale.

Ritenuto per le ragioni sopra esposte di procedere all'approvazione del documento avente per oggetto: "*Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*";

Preso atto che nella determina DD 92-2016 del 29/04/2016 di istituzione del Comitato CUG di ARPEA non erano stati individuati i membri supplenti;

Valutato, anche in accordo con le OO.SS., di nominare un membro supplente per le parti sindacali e un membro di nomina aziendale, individuati nella persone di:

- Luigi Varvelli per la parte sindacale;
- Stefano Manitto per la parte aziendale;

Preso atto che ai sensi dell'art. 3 del regolamento di funzionamento del Cug è prevista la durata del comitato per 4 anni;

Tutto ciò premesso

D E T E R M I N A

1. Di approvare il documento "*Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*", allegato alla presente determina per farne parte integrante e sostanziale.

2. Di dare altresì atto che il Comitato avrà compiti di raccolta dati sugli aspetti quali-quantitativi del fenomeno mobbing nelle materie di propria competenza, di individuazione delle cause anche a livello organizzativo, di formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione delle situazioni critiche e di formulazione di proposte per la definizione di codici di condotta, oltre a quanto previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. sottoscritto in data 22.01.2004.
3. Di nominare un membro supplente per le parti sindacali e un membro di nomina aziendale, individuati nella persone di:
 - Luigi Varvelli per la parte sindacale;
 - Stefano Manitto per la parte aziendale;
4. Di dare atto che il comitato rimarrà in carica fino al 29/04/2020 e in ogni caso fino alla nomina di un nuovo comitato;

Brocardo Riccardo




**REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI (CUG)**

TITOLO DOCUMENTO	AREA OPERATIVA
REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL CUG	

PRIMA APPROVAZIONE	DATA DETERMINA	NUMERO DETERMINA
DETERMINA	7/12/2010	165

REVISIONE NUMERO	DATA DETERMINA	NUMERO DETERMINA
DETERMINA	21/03/16	168

INDICE

BASE GIURIDICA	4
Normativa comunitaria.....	4
Normativa nazionale	4
PREMESSA	5
Articolo 1. - Oggetto del Regolamento	6
Articolo 2. - Attribuzioni	6
Articolo 3. - Composizione e durata	7
Articolo 6. - Modalità di funzionamento	9
Articolo 7. - Rapporti con l'Amministrazione, OO.SS e soggetti esterni.....	10
Articolo 8. - Risorse e strumenti.....	11
Articolo 9. - Trasparenza e Riservatezza	11
Articolo 10. - Entrata in vigore e disposizioni di rinvio	11

BASE GIURIDICA

Normativa comunitaria

- **Direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento Europeo** riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

Normativa nazionale

- **Legge n. 165 del 30 marzo 2001** relativa alle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- **Decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003** riguardante il codice in materia di protezione dei dati personali e smi;
- **Decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006** riguardante il codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- **Decreto legislativo n. 81 del 09 aprile 2008 e smi** recante disposizioni in materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **Decreto legislativo n. 106 del 03 agosto 2009** recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009** relativo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A;
- **Legge n. 183 del 04 novembre 2010** recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A;
- **Contratti collettivi nazionali di lavoro** per il personale delle P.A.



PREMESSA

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 ARPEA, istituito con D.D. n. 92 del 29/04/2016.

Accoglie l'eredità dei "Comitati per le pari opportunità" e dei "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing" previsti dalla contrattazione collettiva nazionale dei quali accorpa funzioni e obiettivi come previsto dalla Direttiva "Linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" approvata l'11 giugno 2011, che stabilisce le nuove regole per i neonati organismi di parità costituiti nei luoghi di lavoro pubblici.



Articolo 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 denominato CUG) di ARPEA, istituito con Determina n. 92 del 29/04/2016, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il CUG, ha sede in via Bogino, 23 Torino, presso gli uffici della sede legale dell'Agenzia.

Esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione.

Articolo 2. - Attribuzioni

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'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 verso i/le lavoratori/lavoratrici.

Il Comitato esercita i seguenti compiti:

a) **propositivi** su:

- predisposizione di piani di azioni positive a favore dei lavoratori/lavoratrici e individuazione delle misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promozione di iniziative volte a prevenire l'insorgere e contrastare la diffusione di situazioni persecutorie e di violenza morale o psichica, al fine di dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea; 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 in Agenzia e migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione;
- promozione di idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, finalizzati ad affermare in Agenzia una cultura organizzativa che favorisca la coesione e la solidarietà dei dipendenti e la consapevolezza della gravità del fenomeno del mobbing e delle sue conseguenze individuali e sociali, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli

uomini in funzione di una futura predisposizione di un bilancio di genere;

- promozione di temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- 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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento.

b) **consultivi** con formulazione di pareri su:

- atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale, piani di formazione, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, nonché i progetti organizzativi dell'Agenzia;
- le tematiche di competenza ai fini della contrattazione integrativa.

c) 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 opera in stretto raccordo con il vertice direzionale di ARPEA 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.

Articolo 3. - Composizione e durata

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un/una componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. e da un pari numero di rappresentati dell'Amministrazione, in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi.

I componenti di parte datoriale sono scelti, sulla base delle candidature presentate, secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente. Per lo svolgimento delle attività il CUG può istituire al proprio interno gruppi di lavoro finalizzati a tematiche o progetti specifici.

La parte datoriale e la parte sindacale individuano ciascuna un supplente.

E' ammessa la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non titolari qualora sia necessaria una particolare competenza tecnica o amministrativa.

Il/la Presidente/Presidentessa del CUG è designato/a dall'Amministrazione.

Il CUG elegge al suo interno un/una Vice Presidente/Presidentessa.

L'attività del CUG è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.

Per la partecipazione dei componenti alle riunioni ed ai gruppi di lavoro non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il CUG sono a tutti gli effetti orario di servizio.

Il CUG resta in carica **quattro anni** ed esercita le sue funzioni in regime di prorogatio sino alla costituzione del nuovo organismo.

I componenti del CUG possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta

Articolo 4. - Presidente

Il/la Presidente/Presidentessa del CUG ha funzione di:

- rappresentare il Comitato;
- dirigerne i lavori;
- presiedere le riunioni e coordinarne il regolare svolgimento.

Articolo 5. - Vice Presidente

Il/la Vice Presidente/Presidentessa nominato/a tra i componenti del CUG, collabora con il/la Presidente/Presidentessa, lo/la sostituisce in caso di assenza o impedimento, svolgendo altresì funzioni che il/la Presidente/Presidentessa intende attribuire stabilmente o per un periodo determinato.

Articolo 6. - Modalità di funzionamento

Il CUG può validamente assumere decisioni quando sia presente **la metà più uno dei componenti** aventi diritto al voto. Le decisioni sono assunte **a maggioranza dei voti** espressi dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del/della Presidente/Presidentessa.

Il CUG è convocato dal/dalla Presidente/Presidentessa e la convocazione con l'indicazione dei punti all'ordine del giorno, deve avvenire in forma scritta (è valida la convocazione con mezzi elettronici) almeno cinque giorni lavorativi prima della seduta e almeno 24 ore prima nei casi di convocazione d'urgenza.

Il CUG si riunisce di norma in convocazione ordinaria almeno **quattro** volte all'anno. I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al/alla Presidente/Presidentessa ed ai propri supplenti. Qualora un/una componente risulti assente in modo ingiustificato per tre volte per la durata del mandato, verrà dichiarato/a decaduto/a e verrà sostituito dal/dalla componente supplente. La sostituzione si verifica, altresì, qualora un/una componente presenti le proprie dimissioni motivate per iscritto.

Il/la Presidente/Presidentessa è tenuto/a a riunire il CUG in via straordinaria ogni qual volta lo richieda almeno **un terzo dei componenti**.

Delle sedute del CUG verrà tenuto apposito verbale sottoscritto dai partecipanti e **conservato** dal/dalla Presidente/Presidentessa. Il verbale contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse. Gli originali dei verbali e altra eventuale documentazione allegata saranno depositati presso l'Ufficio Personale allo scadere del mandato.

Il CUG è **automaticamente** sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.

Per la predisposizione di proposte o verifiche particolarmente complesse o che richiedano approfondimenti particolari, all'interno del CUG possono essere individuati specifici gruppi di lavoro. Il gruppo riferirà del proprio operato durante le sedute ordinariamente convocate.

Articolo 7. - Rapporti con l'Amministrazione, OO.SS e soggetti esterni

Per l'espletamento delle proprie funzioni il CUG può:

- promuovere e partecipare ad incontri, indagini, studi, ricerche, e seminari con soggetti esterni aventi analoghe finalità;
- avvalersi dell'apporto di esperti nonché dell'apporto di uffici dell'Agenzia aventi le necessarie competenze;
- promuovere incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- collaborare con il/la Consigliere/a nazionale e regionale di parità;
- collaborare con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), previsto dall'art. 14 del D.lgs. 150/2009, per rafforzare la valutazione delle performance, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo;
- operare in collaborazione, per quanto di competenza, con l'ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.

Il CUG, nell'ambito delle proprie competenze, formula proposte che vengono trasmesse alla Direzione ed ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa. Il CUG rende **preventivo parere obbligatorio** alla Direzione di ARPEA su atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale, piani di formazione, orario di lavoro, forme di flessibilità e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, nonché su progetti organizzativi dell'Agenzia.

Gli atti dell'Amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal CUG devono essere motivati.

Il CUG può richiedere alle Strutture organizzative dell'Agenzia l'accesso ad atti e documenti, informazioni e dati statistici.

Il Comitato redige, entro il **primo semestre di ogni anno**, una dettagliata **relazione** sulla situazione del personale in Agenzia, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali sul luogo di lavoro, e ne darà pronta comunicazione ai dipendenti mediante posta elettronica e altri idonei strumenti di diffusione. Per la redazione di tale relazione, il Comitato si avvale di dati ed informazioni fornite dall'Amministrazione e della relazione redatta dalla medesima, ai sensi della



direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio, contenente “misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”.

Articolo 8. - Risorse e strumenti

Il CUG utilizza, in occasione delle proprie riunioni, locali idonei, materiali e strumenti necessari messi a disposizione dall'Amministrazione. Per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi il CUG si avvale di atti, informazioni, documentazione e delle risorse economiche occorrenti, forniti, a richiesta, dall'Amministrazione.

Articolo 9. - Trasparenza e Riservatezza

Le attività svolte, le conoscenze, le esperienze e ogni altro elemento informativo, documentale tecnico e statistico di competenza sono portate a conoscenza del personale dell'Agenzia mediante la pubblicazione sul sito web, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il CUG.

Allo scopo è predisposto un indirizzo di posta elettronica dedicato. Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei propri lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel “Codice in materia di protezione dei dati personali”, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il CUG cura l'aggiornamento delle suddette informazioni sul sito.

Articolo 10. – Entrata in vigore e disposizioni di rinvio

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito web dell'Agenzia ed entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione.

Per ogni altra disposizione non prevista dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente.

