




## Art. 57 del D. Lgs. n.165/2001

---

01. Le **pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno**, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il **“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.



02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni **ha composizione paritetica ed è formato 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. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.**

CUG comitatounicodigaranzia




03. Il **Comitato unico di garanzia**, all'interno dell'amministrazione pubblica, **ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità**. 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 per i lavoratori.

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.







**Direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica  
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"**



**Il Comitato Unico di Garanzia** intende raggiungere più obiettivi:


- a) **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;
- b) **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 pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- d) **Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità**, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008 ) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).







... il CUG esercita i compiti di seguito indicati: **propositivi** su


- a) predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- b) 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;
- c) temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- e) analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- f) 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;
- g) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- h) 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 pubblica di appartenenza.


  
comitatounicodigaranzia



Consultivi, formulando pareri su:

- a) progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- b) piani di formazione del personale;
- c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d) criteri di valutazione del personale,
- e) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.



  
comitatounicodigaranzia




Di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*;
- d) 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 CUG 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.







**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DEL COMUNE DI SEREGNO**



**Art.2 - Composizione**




1. Il CUG è così composto: da **un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative** e firmatane del CCIML e **da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione Comunale.**
2. Per **ogni componente effettivo è previsto un componente supplente** che può partecipare alle riunioni del CUG, e solo in caso di impedimento alla partecipazione del componente effettivo, ha diritto di voto.
3. Il **Presidente del CUG è scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione Comunale.**
4. Il **Vice Presidente viene designato nella prima seduta utile fra i rappresentanti sindacali.**
5. Il Segretario viene nominato a maggioranza tra i componenti del CUG.
6. Nella composizione del CUG dovrà essere garantita la parità di genere tra effettivi e supplenti nel suo complesso.





**Art. 3 Durata in carica**

1. **Il CUG ha la durata di un quadriennio**; i componenti del CUG continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo CUG.
2. Il Presidente ed i Componenti titolari del CUG possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
3. I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato.



**Art. 11 Compiti del comitato**

1. **Al CUG 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 e di benessere organizzativo, dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, psichica o fisica per i lavoratori, dalla costituzione alla cessazione del rapporto di lavoro.








2. Al CUG in particolare spettano le seguenti funzioni:

**Propositive relativamente a:**

- 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 pubblica di appartenenza.









2. Al CUG in particolare spettano le seguenti funzioni:

**Consultive, formulando pareri su:**

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.



La consultazione sui predetti argomenti è preventiva ed il parere deve essere espresso entro 10 giorni lavorativi; decorsi 10 giorni lavorativi, il parere è da intendersi favorevole.

**Di controllo relativamente a:**

- 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.

**Art. 12 Collaborazioni e risorse**

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni il CUG:
  - a) collabora con la Consigliera di Fiducia dell'Ente;
  - b) collabora con l'Assessorato alle Pari Opportunità;
  - c) collabora con la Consigliera di Parità competente per territorio;
  - d) si avvale della collaborazione di esperti, gruppi, associazioni, singoli dipendenti;
  - e) promuove indagini, incontri, studi, seminar! anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
  - f) si avvale delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze;
  - g) collabora con la consulta per le pari opportunità, ove costituita.
2. Il CUG trasmette gli atti relativi delle attività previste all'art. 11 e. 2 alle R.S.U. dell'Ente.
3. Il CUG esplica le proprie funzioni in coerenza con quanto previsto dal Codice di Condotta per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Seregno approvato con delibera di G.C. n. 55 del 17.3.2010.

## COMPOSIZIONE

### componenti effettivi

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Claudio GENIALE      | Presidente                                |
| 2. Fabrizio GALBIATI    | componente designato dall'Amministrazione |
| 3. Carmine MILIONE      | componente designato dall'Amministrazione |
| 4. Daniela TOBALDINI    | componente designato dall'Amministrazione |
| 5. Rita PEREGO          | componente designato dall'Amministrazione |
| 6. Agnese BUTTA         | componente designato dalla CISL           |
| 7. Vincenzo SCAMARDELLA | componente designato dalla DICCAP-SULPM   |
| 8. Lea BONALUMI         | componente designato dalla CIGL           |



## COMPOSIZIONE

### componenti supplenti

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. Nicola CERIANI      | componente designato dall'Amministrazione |
| 2. Raimondo ARDOLINO   | componente designato dall'Amministrazione |
| 3. Maria BOSAGLIA      | componente designato dall'Amministrazione |
| 4. Mariagrazia COLOMBO | componente designato dall'Amministrazione |
| 5. Paola DEL DIN       | componente designato dalla CISL           |





## CONTATTI



- |                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| 1. Claudio GENIALE      | geniale.claudio@seregno.info      |
| 2. Fabrizio GALBIATI    | galbiati.fabrizio@seregno.info    |
| 3. Carmine MILIONE      | milione.carmine@seregno.info      |
| 4. Daniela TOBALDINI    | tobaldini.daniela@seregno.info    |
| 5. Rita PEREGO          | perego.rita@seregno.info          |
| 6. Agnese BUTTA         | butta.agnese@seregno.info         |
| 7. Vincenzo SCAMARDELLA | scamardella.vincenzo@seregno.info |
| 8. Lea BONALUMI         | bonalumi.lea@seregno.info         |

