

**LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO
UNICO DI GARANZIA**

- 1) la nomina del CUG compete, con propria determinazione, al Segretario Comunale, secondo i seguenti criteri:
 - per la parte sindacale, i componenti sono designati dalle OO.SS. più rappresentative, così come individuati dalla deliberazione dell'Aran, presenti nel Comune di Sellero;
 - per i rappresentanti dell'Amministrazione, i componenti sono designati tra tutti i dipendenti che manifesteranno la propria disponibilità alla nomina e che, sulla base dei curricula presentati, saranno ritenuti idonei a ricoprire l'incarico;
 - il presidente è scelto tra i rappresentanti dell'Amministrazione;
 - contestualmente alla nomina delle/dei componenti effettive/i sono nominati componenti supplenti, che parteciperanno ai lavori del Comitato nel caso in cui le/gli effettive/i siano impossibilitate/i a partecipare;
- 2) nello svolgimento delle attività previste dal programma di lavoro, i componenti del Comitato sono considerati in servizio a tutti gli effetti;
- 3) le funzioni di supporto al CUG sono svolte dall'Ufficio Personale;
- 4) il sito web istituzionale è integrato e aggiornato con le attività del CUG;
- 5) al fine di non creare sovrapposizioni con altre situazioni di relazione con le rappresentanze sindacali previste da norme e dai CCNL (informazione e contrattazione decentrata integrativa, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) le competenze del CUG, individuate con una ricognizione delle previsioni esistenti nelle normative e nei CCNL, sono le seguenti:
 - 5.1 Compiti già previsti per i comitati pari opportunità dai CCNL dipendenti e dirigenti:*
 - svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità;
 - individuare i fattori che ostacolano l'effettiva opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento;
 - promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
 - 5.2 Compiti già previsti per i comitati sul fenomeno del mobbing dai CCNL dipendenti e dirigenti*
 - raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
 - individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e repressione delle situazioni di criticità;
 - formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta;
 - 5.3 Compiti già previsti per i comitati pari opportunità da altre normative:*
 - sottoscrizione della relazione annuale sulle iniziative attuate dall'Amministrazione in tema di pari opportunità tra uomini e donne (direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23.5.2007);
 - consultazione sul piano triennale delle azioni positive redatto dall'Amministrazione (art. 48 D.Lgs. 198/2006);
- 6) il CUG è tenuto informato sulle principali iniziative in materia di benessere organizzativo ed è consultato in occasione della predisposizione dei piani di formazione del personale dell'Ente;
- 7) entro il 30 marzo di ogni anno il CUG redige una sintetica relazione sulla propria attività, da inviare al Segretario comunale e alla Giunta;