MIBACT|CUG|19/12/2019|0040728-P - Allegato Utente 1 (A01)

Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

VISTA la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";*

VISTO il Decreto Legislativo 20 ottobre 1998, n. 368 e successive modificazioni, recante "*Istituzione del Ministero per i beni e le attività culturali"*, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997 n. 59;

VISTO il Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante "*Riforma dell'organizzazione del Governo"* a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997 n. 59 e successive modificazioni;

VISTO il Decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*";

VISTO il Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

VISTO il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";*

VISTO il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", ai sensi dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246, in particolare gli artt. 13,15,36,37,38,43,46 e 48, come modificato dal Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5, recante l'attuazione della Direttiva 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*;

VISTO il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, recante attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di *tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*;

VISTO il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in materia di *ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza sulla trasparenza delle pubbliche amministrazioni*;

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*";

VISTO il Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "*Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183*";

VISTA la Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*";

VISTO il Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto *disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere*;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 29 agosto 2014, n. 171, recante "*Regolamento di organizzazione del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, degli uffici della diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, a norma dell'art. 16, comma 4, del Decreto legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n.89*";

VISTO il Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

VISTA la Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" e in particolare l'art 14 concernente "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*";

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 giugno 2019, n. 76, recante "*Regolamento di organizzazione del Ministero per i beni e le attività culturali, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance*";

VISTA la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante *l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*;

VISTA la Direttiva dei Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per le pari opportunità, 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";

VISTA la Direttiva 4 marzo 2011, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "*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*";

VISTA la Direttiva n. 3/2017, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "*Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*";

VISTA la Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità, "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni*";

VISTO il decreto direttoriale 13 settembre 2011, con cui è stato istituito il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'allora Ministero per i beni e le attività culturali, nonchè disciplinata la relativa composizione, e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il Regolamento interno adottato in data 15 dicembre 2011 dal Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, del Ministero dei beni e delle attività culturali;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti relativi al personale delle amministrazioni pubbliche;

RITENUTO che l'amministrazione ha riconosciuto, nell'ambito del Decreto Direttore Generale del 27 gennaio 2016, "che sia i membri effettivi che i supplenti sono in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale, così come previsto dal punto 3.1.3 della citata direttiva del 4 marzo 2011";

TENUTO CONTO della complessa attività posta in essere dal CUG in materia di salute organizzativa, tutela del personale e pari opportunità attraverso l'istituzione di uno sportello di ascolto in collaborazione con il MISE, l'emanazione di pareri, l'organizzazione di manifestazioni culturali, incontri, convegni, progetti sperimentali con altre pubbliche amministrazioni e Università e con la Rete nazionale dei CUG, nonché attività di formazione con l'Amministrazione e con l'Osservatorio delle Politiche di genere ai sensi del Protocollo d'intesa del 19 dicembre 2017;

TENUTO CONTO dell'apporto che i Componenti del CUG hanno fornito all'Amministrazione soprattutto per la redazione del Piano delle Azioni Positive e per il Piano Triennale della Formazione;

ACQUISITA le disponibilità da parte del Presidente e dei Componenti del CUG;

ACQUISITE le designazioni pervenute da parte delle Organizzazioni Sindacali;

VISTA la Circolare n. 4 del 10 novembre 2015 del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione, concernente *"Interpretazione e applicazione dell'articolo 5 comma 9, del decreto – legge n.95 del 2012, come modificato dall'articolo 17, comma 3, della legge 7 agosto 2015, n.124. Integrazione della circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n.6 del 2014";*

VISTO il decreto del Direttore Generale Organizzazione del 27 gennaio 2016, con il quale è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia del MiBACT, poi integrato con successivi decreti direttoriali;

VISTO il Codice anticorruzione del 29 marzo 2013;

VISTO il Codice di comportamento dipendenti pubblici ed etico integrato del 29 giugno 2016;

CONSIDERATA la necessità di apportare alcune modifiche al Regolamento interno per il funzionamento del Comitato – di seguito Regolamento - già in vigore dal 15 dicembre 2011, alla luce della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 184 del 7 agosto 2019 innanzi richiamata, per il corretto trattamento dei dati personali e per assicurare l'efficacia delle relazioni tra il Comitato e i suoi interlocutori istituzionali interni ed esterni;

VISTO il verbale dell'assemblea plenaria del Comitato in data 12 dicembre 2019 che ha approvato a grande maggioranza dei componenti del CUG il Regolamento.

ADOTTA
il seguente

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DEL MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO

Art. 1
Attribuzioni e obiettivi

1. Il presente Regolamento disciplina il funzionamento interno del *Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (di seguito nominato MiBACT).

2. Il CUG del MiBACT che ha sostituito i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, ai sensi dell'art. 57, comma 1 del Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2011 è stato istituito, con Decreto Direttoriale del 13 settembre 2011, integrato e modificato dai successivi Decreti Direttoriali di cui in premessa. Il CUG è stato rinnovato con Decreto del Direttore Generale Organizzazione del 27 gennaio 2016, integrato e modificato da successivi Decreti del Direttore Generale 16 gennaio 2017; 13 ottobre 2017; 18 settembre 2018 e 15 ottobre 2019.

3. Il CUG, in conformità con le linee guida di cui alla citata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 di rafforzamento dell'attività stessa dei CUG, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e 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.

4. Ai sensi del punto 3.6 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 nell'ottica del rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia, il CUG si afferma come soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.

5. Il CUG garantisce la formazione e la diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

6. Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria diretta o indiretta.

Art. 2
Composizione

1. Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da:

a) Componenti in rappresentanza dell'Amministrazione;
b) Componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 effettivamente rappresentate all'interno dell'Amministrazione;
c) Presidente nominato dall'Amministrazione tra i Dirigenti in servizio o in quiescenza.
d) L'incarico del Presidente è inconciliabile con la carica di Presidente dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione.

2. Per ogni Componente titolare è previsto un supplente. I Componenti supplenti partecipano alle riunioni del Comitato in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente ritenga utile la loro presenza.

3. La nomina e composizione del CUG è stabilita con Decreto del Direttore Generale per l'Organizzazione.

Art. 3
Durata in carica

1. Il CUG ha durata quadriennale.

2. I Componenti del Comitato continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato.

3. I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato, salvo proroga da parte dell'Amministrazione.

4. Ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, gli incarichi sono rinnovabili.

Art. 4
Procedure di nomina

1. La nomina dei/le Componenti rappresentanti del MiBACT viene effettuata dall'Amministrazione in esito all'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'Amministrazione.

2. Il Ministero dirama un interpello con la definizione dei requisiti di preferenza, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su persone in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza.

3. Ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, al fine di non disperdere il patrimonio di esperienze maturato, il mandato dei/le Componenti del Comitato è rinnovabile purché le persone risultino, ad esito della procedura comparativa prevista dalla citata Direttiva, e tenuto conto dell'attività già svolta, i/le più idonei/e allo svolgimento dell'incarico.

Art. 5
Sede

1. Il CUG ha sede presso gli Uffici del Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo siti in Roma, Via del Collegio Romano, n. 27.

2. Il Comitato ha a propria disposizione una sala (stanza n. 136) posta al Piano I, dotata di risorse strumentali per lo svolgimento delle sue funzioni.

Art. 6.
Risorse umane e strumentali

Ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, l'Amministrazione mette a disposizione del CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto all'art. 57, comma 1, lett. d), Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

Art. 7
Compiti del Comitato

1. Il Comitato esercita le proprie attività, così come previsto dalle disposizioni vigenti, in particolare ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165, introdotto dall'articolo 21 della Legge 183/2010, della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità, delle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1giugno 2017 e n. 2 del 26 giugno 2019, svolgendo le seguenti funzioni e compiti:

a) funzione propositiva espletata anche con formulazione di pareri su:

- predisposizione di Piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- 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 –, disagio organizzativo nell'Amministrazione;
- 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;
- formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi che rientrano nella propria competenza anche ai fini della contrattazione integrativa;
- formulazione di proposte in ordine ai criteri di valutazione del personale;
- analisi e formulazione di proposte inerenti la programmazione di genere, che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- 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 relazione con *la Rete Nazionale dei CUG,* nonché in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità.

b) Funzione consultiva espletata anche con formulazione di pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- piani di formazione del personale, compreso il Piano strategico nazionale sulla violenza di genere;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa sugli interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale.

La succitata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 richiama l'attenzione delle Amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.

c) Compiti di verifica: Il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) su:

- la situazione del personale, in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale delle azioni positive;
- il monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale;
- le indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;
- l'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione diretta o indiretta nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a questo compito il CUG riveste, all'interno dell'Amministrazione, un ruolo di importante sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, pertanto può segnalare eventuali situazioni critiche ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

2. Il Presidente del CUG, al fine di potenziare tale funzione di verifica, promuove la costituzione, in collaborazione con la Direzione Generale Organizzazione, di un *Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione*.

3. 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 che prevedano un continuo aggiornamento per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, per tutte le figure dirigenziali e per tutti i titolari di posizioni organizzative in posizioni apicali dell'Amministrazione centrale e periferica.

4. Il CUG opera in stretto raccordo con il Vertice amministrativo del MiBACT 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.

5. Il CUG è consultato preventivamente ogniqualvolta dovranno essere adottati atti interni nelle materie di propria competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). Le modalità di consultazione, regolamentate dal Vertice dell'Amministrazione, secondo la normativa vigente e sentito il CUG, sono divulgate con atti interni (circolari o direttive), che ne definiscono puntualmente ogni aspetto (materia oggetto di consultazione, informativa preventiva, tempistica ecc.).

6. L'Amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso. Il CUG promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, anche attraverso il proprio supporto conoscitivo ed esperienziale, agli Organismi Competenti, all'elaborazione dei piani formativi e di aggiornamento per le figure dirigenziali, per i titolari di posizioni organizzative in posizioni apicali dell'Amministrazione centrale e periferica e per tutto il personale del MiBACT.

7. Il CUG si raccorda con l'Amministrazione, in merito alle iniziative che saranno attivate affinché gli ambienti di lavoro siano improntati al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione, in quanto ciò è funzionale alla garanzia di un miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro, in attuazione alla circolare n. 15 del 18 novembre 2010 e successive ed eventuali integrazioni, sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In particolare si raccorda con il Responsabile della prevenzione per la sicurezza e con il medico competente del MiBACT per lo scambio delle informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere, e per l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

8. Il CUG, in esito alle attività menzionate, può segnalare le eventuali situazioni critiche ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

9. Nello svolgimento delle loro funzioni, i Componenti del CUG sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

Art. 8
Compiti del Presidente
Il Presidente:

1. rappresenta il CUG sia all'interno dell'Amministrazione, sia all'esterno, con particolare riguardo agli organismi nazionali, europei e internazionali per le materie di competenza;

2. svolge attività di raccordo tra il CUG e i Vertici politici e amministrativi del MiBACT e in particolare cura i rapporti con il Segretario Generale, il Direttore Generale per l'Organizzazione e il Direttore dell'OIV;

3. convoca e presiede le riunioni, ne coordina i lavori, predispone l'ordine del giorno delle sedute, anche sulla base delle indicazioni dei Componenti;

4. adotta le misure che favoriscano un buon funzionamento del Comitato;

5. coordina l'operatività delle iniziative approvate dal Comitato;

6. cura e trasmette la relazione annuale sulla situazione del personale ai Vertici dell'Amministrazione, ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e del successivo art. 20;

7. assicura che le prerogative del Comitato siano rispettate (comunica alla Direzione generale organizzazione le dimissioni e la revoca dall'incarico dei componenti);

8. propone al Direttore Generale per l'Organizzazione, sentito il CUG, la decadenza dall'incarico dei Componenti nei casi di assenze non giustificate, sia del titolare che del supplente, effettuate per tre volte consecutive;

9. assicura che l'attività del Comitato si svolga costantemente e in stretto raccordo con i Competenti organi dell'Amministrazione garantendo l'informazione costante circa le iniziative poste in essere;

10. Il Presidente individua tra i componenti che si rendono disponibili, sentito il CUG, le funzioni di Segreteria.

11. nomina un Vice Presidente, che lo rappresenta in caso di assenza o impedimento, tra i Componenti rappresentanti di parte sindacale;

Art. 9
Compiti del Vice Presidente

1. Il Vicepresidente viene eletto/a annualmente, ed eventualmente riconfermato, tra i componenti che propongono la propria candidatura in sede di assemblea plenaria. Viene eletto in tale circostanza a maggioranza e con scrutinio palese. In caso di parità di voti tra due o più candidati il Presidente sceglie il Vicepresidente. In assenza di candidature il Presidente sceglie il Vicepresidente un componente di sua fiducia.

Art. 10
Compiti dei Componenti
I Componenti del CUG:

1. partecipano alle riunioni e comunicano l'avvenuta ricezione e/o eventuali impedimenti alla partecipazione. Il Componente titolare è tenuto a comunicare tempestivamente il proprio impedimento o la propria assenza, sia al Componente supplente, al fine di consentirne la partecipazione, sia al Presidente che alla Segreteria del CUG;

2. partecipano a Commissioni e Gruppi di Lavoro;

3. segnalano argomenti di carattere specifico da inserire nell'ordine del giorno.

4. I Componenti del CUG nello svolgimento delle loro funzioni sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

Art. 11
Segreteria

1. La Segreteria è composta da almeno n. 2 Segretari designati dal Presidente, sentito il CUG, fatta salva la facoltà del Presidente di avvalersi in caso di necessità di ulteriori figure con funzioni di supporto al Comitato e agli organi di cui al successivo art.16.

2. Qualora siano individuati tra i Componenti supplenti, i Segretari dovranno garantire la presenza, indipendentemente dall'assenza del Componente effettivo.

3. La Segreteria garantisce il supporto necessario al funzionamento del CUG.

4. La Segreteria cura l'invio delle convocazioni delle riunioni e del materiale relativo agli argomenti indicati nell'ordine del giorno; redige il verbale di ogni seduta; tiene l'Archivio del CUG (verbale delle sedute, corrispondenza interna/esterna etc.) supporta il Comitato per gli aggiornamenti e gli approfondimenti normativi e giurisprudenziali nelle materie di competenza del CUG.

5. La Segreteria, altresì, può partecipare alle attività delle Commissioni e dei Gruppi di Lavoro di cui al successivo art.16.

6. In caso di assenza dei Segretari, le funzioni sono svolte da un Componente del Comitato indicato dal Presidente o dal Comitato stesso.

Art. 12
Convocazioni

1. Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, una volta a bimestre, salvo casi straordinari.

2. La convocazione in via ordinaria viene effettuata per iscritto, avvalendosi soprattutto della posta elettronica, con congruo anticipo, di norma dieci giorni lavorativi prima della data prescelta per la seduta. Ogni Componente titolare, in caso di assenza, deve comunicare tempestivamente al Presidente, alla Segreteria ed al rispettivo Supplente, l'impossibilità a partecipare alla riunione.

3. La convocazione in via straordinaria può essere effettuata qualora ne faccia motivata richiesta scritta al Presidente, almeno metà più uno dei Componenti effettivi, avvalendosi anche della posta elettronica. In caso di necessità e/o urgenza la riunione del CUG può essere convocata su iniziativa del Presidente con preavviso di 48 ore.

4. Le convocazioni sono inviate per conoscenza anche ai Componenti supplenti.

5. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti. La convocazione è inviata sia ai componenti titolari sia ai supplenti.

6. I Componenti possono richiedere, concertandolo precedentemente con il/la Presidente, la presenza durante le riunioni di soggetti esterni o interni all'Amministrazione, senza diritto di voto, che siano qualificati a supportare le attività progettuali del Comitato, anche come definito nella Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica, al paragrafo 3.6.

Art. 13
Modalità di funzionamento del Comitato

1. Per la validità delle riunioni del CUG è necessaria la presenza della metà più uno dei Componenti. Le condizioni di validità delle riunioni del Comitato devono permanere durante l'intero svolgimento dei lavori.

2. Le riunioni si svolgono, di norma, durante l'orario di lavoro. Al termine delle riunioni potrà essere rilasciato apposito attestato. L'attività svolta all'interno del Comitato è considerata attività di servizio a tutti gli effetti di legge, anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro, così come indicato nella Direttiva del 4 marzo 2011 recante linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG, nonché nella Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

3. Al fine di consentire lo scambio di informazioni e il collegamento tra Componenti titolari e supplenti, può essere indetta, normalmente una volta all'anno, una riunione plenaria.

4. Il CUG può validamente deliberare nel caso in cui sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto al voto. Le decisioni sono prese a maggioranza semplice (metà più uno) dei voti espressi dai presenti, con voto palese. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

5. Hanno diritto di voto i Componenti titolari ed anche i Componenti supplenti qualora siano presenti in sostituzione dei titolari.

6. Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica. I componenti possono fare risultare a verbale le loro dichiarazioni. Il verbale verrà di norma inviato via e-mail prima della successiva riunione. Eventuali osservazioni dovranno pervenire prima della seduta successiva. Il verbale viene approvato nella riunione successiva e sottoscritto dal Presidente e dalla Segreteria.

7. Nei casi di particolare urgenza, il verbale è letto, approvato e firmato al termine della riunione.

8. Gli originali dei verbali, con eventuali allegati e relativi fogli firma delle riunioni del Comitato, sono appositamente custoditi presso l'archivio del CUG.

9. Le riunioni sono verbalizzate a cura della Segreteria, fatta salva la previsione dell'art. 11 comma 6.

10. I verbali delle sedute vengono inviate a cura della Segreteria anche ai Componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

11. Le deliberazioni approvate sono inoltrate agli uffici di competenza dell'Amministrazione per le successive valutazioni dei medesimi.

12. L'Amministrazione, così come previsto dalle linee guida, assicura il buon funzionamento del Comitato mettendo a disposizione dello stesso appositi spazi, risorse umane e strumentali e quant'altro occorrente per la realizzazione delle finalità dello stesso, previste dalla legge. Per tutte le necessità connesse all'attività del CUG può essere istituito uno specifico fondo - di cui all'art. 6 del presente Regolamento - cui potranno confluire anche eventuali finanziamenti erogati dallo Stato, dall'U.E., e da altri Organismi.

Art. 14
Dimissioni dei Componenti

1. Le dimissioni di un Componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà anche comunicazione all' Amministrazione per consentirne la sostituzione. Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di recezione della lettera di dimissioni.

2. I Segretari comunicano le proprie dimissioni, in forma scritta, al Presidente del Comitato che successivamente dà comunicazione all'Amministrazione.

3. Il Vicepresidente comunica le proprie dimissioni, in forma scritta, al Presidente del Comitato che avvierà le procedure per la sostituzione con le modalità previste al comma 1 del presente articolo.

4. Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e all'Amministrazione.

5. Il Comitato prende atto delle dimissioni del Presidente nella prima seduta successiva alla data di ricezione della comunicazione.

Art. 15
Decadenza dei Componenti

1. I Componenti, titolari e supplenti, che risultano assenti a tre riunioni consecutive, senza giustificato motivo, decadono.

2. Il Presidente, sentito il CUG, provvederà per la loro immediata sostituzione a darne comunicazione, in forma scritta, all'Amministrazione che li ha nominati.

Art. 16
Organi di supporto

1. Il Presidente, anche su proposta di singoli Componenti del CUG, istituisce all'interno del Comitato stesso Gruppi di Lavoro e/o Commissioni incaricati/e di approfondire specifiche tematiche/materie.

2. Il Presidente, secondo le indicazioni formulate dallo stesso, o desunte dal programma di lavoro, può, altresì, delegare un Componente a rappresentarlo in attività istituzionali, quali ad esempio la partecipazione a convegni, seminari o ad altri impegni all'interno o all'esterno dell'Amministrazione.

3. Nell'ambito delle attività del CUG, per una migliore ottimizzazione dei lavori dello stesso, opera l'Ufficio staff del/la Presidente.

4. Possono essere attivati organi di supporto quali "sportelli di ascolto", asili nido, centri estivi ed altri similari.

Art. 17
Commissioni e Gruppi di Lavoro

1. Nello svolgimento della sua attività, il CUG opera anche tramite o Gruppi di lavoro o Commissioni, per singoli temi o competenze del Comitato stesso.

2. Possono far parte, sia i Componenti titolari che i componenti supplenti.

3. Possono partecipare anche esperti interni o esterni all'Amministrazione, individuati dal CUG o su richiesta del Presidente, in considerazione della loro competenza e particolare professionalità, senza diritto di voto;

4. Il Comitato può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei Componenti, di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto.

5. Il Presidente, sentito il Comitato, può designare all'interno dei Gruppi di Lavoro o delle Commissioni un Coordinatore con funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato. A tal fine il Coordinatore cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

6. Per Gruppi o Commissioni che trattano materie complesse possono essere anche designati Vice-coordinatori che operano fattivamente con il Coordinatore.

7. I Coordinatori e Vice-coordinatori fanno parte dell'ufficio staff del Presidente.

8. Ai gruppi di lavoro possono partecipare anche i componenti supplenti.

9. Il Presidente, sentito il CUG, individua un Gruppo Permanente con specifica competenza per la raccolta periodica e aggiornata di materiale relativo alle attività del Comitato e al fine di curare la trasmissione al gruppo di lavoro del sito Web e della pagina intranet del MiBACT.

Art. 18
Ufficio staff del Presidente

1. All'interno del CUG, per una maggiore funzionalità e operatività dello stesso, è istituito l'Ufficio staff che collabora con il Presidente ed è composto dal Vice-presidente, dai Coordinatori e Vice-coordinatori dei Gruppi di lavoro e/o Commissioni.

Art. 19
Nucleo di ascolto organizzato

1. Al fine di potenziare la funzione di verifica del Comitato, il/la Presidente promuove la costituzione, in collaborazione con la Direzione generale ORG, nonché con l'OIV, un **Nucleo di ascolto organizzato** interno all'Amministrazione, di cui alla Direttiva n. 2/2019, - 3.6.

2. La regolamentazione delle attività del Nucleo viene disciplinata con separato atto.

Art. 20
Relazione annuale

1. Il Comitato, ricevuti i dati necessari dall'Amministrazione, redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, sulla base dei dati che l'Amministrazione è tenuta a fornire come previsto dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. La relazione contiene anche le informazioni di cui al monitoraggio dello stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, che è precipuo compito del Comitato.

3. La relazione viene trasmessa al Capo di Gabinetto, al Segretario Generale, al Direttore Generale ORG. e all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

4. In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

Art. 21
Rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione

1. I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

2. Il CUG provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito WEB dell'Amministrazione, avvalendosi del gruppo permanente all'uopo istituito, nonché quella sulla Intranet, in collaborazione con gli uffici deputati alla comunicazione istituzionale.

3. Il CUG può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti, necessarie a garantire l'effettiva operatività.

4. Il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie di competenza del Comitato stesso, nel rispetto delle procedure delle norme vigenti.

5. Il Comitato promuove e indirizza le attività degli organi di supporto di cui all'art. 16 del presente Regolamento.

Art. 22
Rapporti tra il Comitato ed altri Organismi interni ed esterni

1. Il CUG, per la realizzazione delle attività di competenza, si raccorda, qualora necessario, con organismi o soggetti presenti all'interno e all'esterno dell'Amministrazione, in particolare con:

a) il Direttore generale Organizzazione;
b) il Consigliere di parità nazionale e regionale;
c) il Consigliere di fiducia;
d) l'OIV;
e) lo Sportello di ascolto;
f) il R.S.S.P.P;
g) il Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza;
h) il Mobility manager;
i) il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità;
l) il Responsabile della protezione dei dati personali;
m) l'Ufficio procedimenti disciplinari;
n) l'Organismo paritetico per l'innovazione;
o) Rete nazionale dei CUG;
p) altri CUG;

q) Ufficio nazionale antidiscriminazione raziale-Unar – istituito presso il Dipartimento pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. Il CUG collabora e si raccorda con altri comitati, organismi e soggetti che si occupano di medesime tematiche.

3. Il Comitato fornisce il proprio supporto conoscitivo ed esperienziale all'Ufficio formazione nei percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, sui temi della promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

4. Il Comitato collabora, per quanto di competenza:

a) con la Direzione Generale ORG per l'istituzione del Nucleo di ascolto,

b) con il **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità** di cui all'art. 39-*ter* del d.lgs. 165 del 2001, ove nominato dall'Amministrazione, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione

c) con l'Organismo paritetico per l'innovazione, affinché possa opportunamente coinvolgere il CUG nelle attività che intende porre in essere, al fine di dare seguito alla migliore sinergia indicata nella Direttiva n. 2/2019.

5. Il Comitato collabora altresì con l'Amministrazione alle attività finalizzate alla adozione di apposite "**Carte della conciliazione**", secondo quanto previsto dalla Direttiva n.2/2019, per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali Carte consentono la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio; l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica; la sperimentazione di **sistemi di certificazione di genere**.

6. La regolamentazione delle modalità di realizzazione degli obiettivi sopra citati viene disciplinata con separato atto.

Art. 23
Informazione

1. Per favorire la diffusione dell'attività del CUG all'interno dell'Amministrazione viene utilizzato uno spazio appositamente costituito sulla rete intranet.

2. Per favorire l'interscambio di informazioni con altre Amministrazioni viene utilizzato il canale predisposto sulla rete internet (sito MiBACT).

Art. 24
Trattamento dati personali e Riservatezza

1. Le informazioni ed i documenti assunti dal CUG nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e dal Regolamento (UE) 2016/679.

2. Tutti i Componenti del CUG sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo su notizie e dati di cui sono venuti a conoscenza, nell'espletamento delle attività del Comitato stesso, ai sensi della normativa vigente.

Art. 25
Disposizioni finali

1. Il Regolamento viene approvato a grande maggioranza dei componenti aventi diritto al voto.

2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.

3. Il Regolamento viene inviato per opportuna informazione al Direttore generale ORG.

4. E'pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nonché sulla Intranet e ne viene data la più ampia diffusione interna attraverso le attività di comunicazione e di informazione che il Comitato riterrà più opportune.

5. Le sedute del CUG destinate alla modifica del Regolamento sono valide purché alla riunione intervengano almeno i due terzi dei Componenti.

6. Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale dell'Amministrazione e su Intranet ed entrano in vigore il giorno successivo all'approvazione.

7. Il presente Regolamento, è stato letto, esaminato ed approvato dal CUG nella seduta del 12 dicembre 2019.

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

Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DEL MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO

INDICE

Art. 1 Attribuzioni e Obiettivi
Art. 2 Composizione
Art. 3 Durata in carica
Art. 4 Procedure di nomina
Art. 5 Sede
Art. 6 Risorse umane e strumentali
Art. 7 Compiti del Comitato
Art.8 Compiti del/la Presidente
Art. 9 Compiti del/la Vice Presidente
Art. 10 Compiti dei/delle Componenti
Art. 11 Segreteria
Art. 12 Convocazioni
Art. 13 Modalità di funzionamento del Comitato
Art. 14 Dimissioni dei Componenti
Art. 15 Decadenza dei Componenti
Art. 16 Organi di supporto
Art. 17 Commissioni e Gruppi di lavoro
Art. 18 Ufficio staff del/la Presidente
Art. 19 Nucleo di ascolto organizzato
Art. 20 Relazione annuale
Art. 21 Rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione
Art. 22 Rapporti tra il Comitato ed altri Organismi interni ed esterni
Art. 23 Informazione
Art. 24 Trattamento dei dati personali e riservatezza
Art. 25 Disposizioni finali

Roma, 12 dicembre 2019

IL PRESIDENTE
Dott.ssa Maria Concetta Cassata