



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI TRENTO

**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI DELLA CAMERA DI
COMMERCIO I.A.A. DI TRENTO**

I N D I C E

Art. 1 (Costituzione)	3
Art. 2 (Finalità)	3
Art. 3 (Compiti)	4
Art. 4 (Composizione)	4
Art. 5 (Modalità di funzionamento)	5
Art. 6 (Risorse e Collaborazioni)	6
Art. 7 (Rapporti con organi ed organismi)	6
Art. 8 (Rinvio)	7

Articolo 1

Costituzione

1. E' istituito presso la Camera di Commercio I.A.A. di Trento il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito Comitato o C.U.G.), ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, tenuto conto di quanto disposto nella Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e nel "Contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige e delle Camere di Commercio I.A.A. di Trento e Bolzano" vigente.

Articolo 2

Finalità

1. Il Comitato è un organismo paritetico con l'obiettivo di:
 - 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, alla lingua e qualsiasi altra tipologia di discriminazione;
 - 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;
 - c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Amministrazione pubblica anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - d) promuovere "azioni positive", ossia misure dirette a rimuovere gli ostacoli fondati sull'appartenenza all'uno o all'altro sesso, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua e qualsiasi altra tipologia di discriminazione, con particolare riferimento alla formazione professionale, alla progressione giuridico-economica, alla mobilità, alla diversa organizzazione e distribuzione del lavoro, all'equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

Articolo 3

Compiti

1. Il C.U.G. adegua il proprio funzionamento alle linee guida di cui all'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, e alle seguenti disposizioni.
2. Esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001, sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* oltre a quelle indicate nella norma citata.

Articolo 4

Composizione

1. Il C.U.G. è così composto:
 - da un/a componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella Camera di Commercio I.A.A. di Trento;
 - da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi.
2. La designazione operata dall'Amministrazione è effettuata, in ogni caso, in modo tale da garantire la pariteticità di composizione del Comitato.
3. Nel caso in cui un'organizzazione sindacale non provveda a designare il/la proprio/a componente, il Comitato è costituito dai membri designati dalle altre organizzazioni sindacali.
4. Il Comitato è nominato con delibera della Giunta camerale.
5. Il/la Presidente del Comitato è designato/a dall'Amministrazione. Il Comitato, nella prima riunione utile, elegge al suo interno un/a Vicepresidente con funzioni di sostituzione del Presidente nei casi di assenza o impedimento.
6. Per ogni componente effettivo è nominato un membro supplente.
7. Il Comitato è composto per almeno la metà da donne.
8. I componenti del Comitato durano in carica per quattro anni e comunque fino alla nomina del nuovo Comitato.

Articolo 5

Modalità di funzionamento

1. Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria almeno una volta all'anno. Il Comitato si può riunire in via straordinaria su richiesta di uno dei componenti effettivi.
2. Le sedute del Comitato sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti.
3. Il Comitato è convocato dal/la Presidente, o in caso di suo impedimento o assenza dal/la Vicepresidente, e la convocazione, con l'indicazione dei punti di discussione, deve avvenire in forma scritta (è valida la convocazione a mezzo posta elettronica) e consegnata almeno 3 giorni (lavorativi) prima della seduta, e almeno 24 ore prima nei casi di convocazione d'urgenza.
4. In caso di impossibilità di partecipare alla riunione, ciascun/a componente è tenuto a trasmettere la convocazione al proprio supplente.
5. Ad ogni seduta viene designato un/a Segretario/a.
6. Esaurita la discussione sull'argomento, il/la Presidente pone ai voti la decisione che deve essere assunta a maggioranza dei componenti presenti.
7. Delle sedute del Comitato viene redatto apposito verbale sottoscritto dal/la Segretario/a e dal/la Presidente.
8. Le informazioni e i documenti acquisiti dal Comitato nello svolgimento della propria attività sono utilizzati nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ss.mm.ii.).
9. Qualora un/a componente venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato/a dallo stesso organo che l'aveva designato/a precedentemente.
10. I/le componenti impossibilitati/e a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione agli altri membri del Comitato nonché ai propri supplenti.
11. L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.
12. Al fine di favorire l'attività di ricerca e di approfondimento delle specifiche problematiche connesse alle pari opportunità, i membri del Comitato possono usufruire di permessi retribuiti nei limiti di 36 ore annue individuali.

Articolo 6

Risorse e Collaborazioni

1. Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo della Camera di Commercio I.A.A. di Trento ed esercita le proprie funzioni utilizzando luoghi di riunione, risorse strumentali ed attrezzature messi a disposizione dall'Amministrazione ed idonei a garantire lo svolgimento delle attività.
2. Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:
 - promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
 - promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
 - si avvale della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro, senza oneri per l'Amministrazione.
3. Le strutture camerali collaborano con il Comitato compatibilmente con lo svolgimento delle rispettive attività lavorative.

Articolo 7

Rapporti con organi ed organismi

1. Il Comitato unico di garanzia redige annualmente, entro il 30 marzo, una relazione sull'attività svolta relativamente alla situazione del personale nella Camera di Commercio I.A.A. di Trento, 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. La relazione, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale delle azioni positive adottato dalla Camera di Commercio I.A.A. Trento, deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente camerale. In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, le azioni del Piano triennale di azioni positive devono essere integrate nel Piano della *performance*.
2. Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Camera di Commercio I.A.A. di Trento ed organizzazioni sindacali, nel rispetto della disciplina contrattuale vigente.
3. Per la realizzazione delle attività di competenza il Comitato si raccorda, qualora necessario, con altri Enti, Istituti o Comitati aventi analoghe finalità.

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

- il/la Consigliere/a Nazionale di Parità;
- l'UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione;
- il/la Consigliere/a di Parità del territorio di riferimento.

Articolo 8

Rinvio

1. Per ogni altro aspetto non disciplinato dalle presenti norme si rinvia ai contratti collettivi di lavoro e alla normativa vigente.

Le presenti norme sono state esaminate e condivise dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.