

C

U

G

Comitato Unico di Garanzia

del

COMUNE DI BAGNO A RIPOLI

Componenti effettivi:

Giorgia Pretolani
Alessio Bacci
Angela Tavella
Samuele Cianti

Componenti supplenti:

Patrizia Benelli
Emanuela Morandi
Cinzia Puccetti

Contatti:

CUG - P.zza della Vittoria 1,
Palazzo Comunale di Bagno a
Ripoli

email:

cug@comune.bagno-a-ripoli.fi.it

Il C.U.G. è il **COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**, organismo obbligatorio per tutte le P.A. previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011. Nel Comune di Bagno a Ripoli è stato costituito con Det. Dirigenziale n. 999 del 08/11/2017.

Il C.U.G. 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.

Il Comitato del Comune di Bagno a Ripoli ha sede presso il Palazzo Comunale, Piazza della Vittoria 1.

Composizione

Il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da 4 componenti effettivi:

- un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione,
- un pari numero di rappresentanti di nomina dell'Amministrazione comunale in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

I componenti del C.U.G. non percepiscono alcun compenso, rimangono in carica per il periodo di quattro anni e possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

Componenti

Componenti effettivi di nomina dell'Amministrazione: Giorgia Pretolani (Presidente) e Alessio Bacci.

Componenti effettivi di nomina delle Organizzazioni Sindacali: Angela Tavella e Samuele Cianti.

Componenti supplenti: Patrizia Benelli, Emanuela Morandi, Cinzia Puccetti.

Finalità

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale e/o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, etc.
- Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda ai criteri del benessere individuale e organizzativo.
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della P.A anche in materia di potenziamento delle singole competenze professionali e di relazione.

Chi si può rivolgere al C.U.G.

Tutti i/le dipendenti (a tempo indeterminato e determinato) del Comune.

In particolare il C.U.G. è un punto di riferimento che agisce per coloro che ritengono di essere vittima di *mobbing*, discriminazione, molestia sessuale o morale/psicologica sul posto di lavoro.

È assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Ogni forma di ritorsione, diretta e indiretta, nei confronti di chi denuncia casi di molestia, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.

Come opera il C.U.G.

Il C.U.G. opera in raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni servendosi delle risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla Legge, messe a disposizione dall'Amministrazione, tenuto conto dei contratti collettivi vigenti.

Compiti

Compiti propositivi:

- Predisposizione di Piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e 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 sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti.
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.
- 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 di appartenenza.

Compiti consultivi:

- Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza.
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.
- Criteri di valutazione del personale.

Compiti di verifica:

- 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, etc. nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e negli avanzamenti di carriera.
- Sicurezza sui luoghi di lavoro