



Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo

Regolamento

IL 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*” e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTA la Legge 5 febbraio 1992, n. 104 recante “*Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*” e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTA la Legge 12 marzo 1999, n. 68 recante “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” e successive modifiche e integrazioni;

VISTA la Legge 3 marzo 2009, n.18 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell’Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità*”;

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*” e, in particolare, l’art. 21;

VISTA la Legge 11 agosto 2014, n. 125 recante “*Disciplina generale sulla cooperazione internazionale allo sviluppo*” e, in particolare, l’art. 17 con il quale è istituita l’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (A.I.C.S.);

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”, e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il “*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna*” e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “*Attuazione dell'articolo 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 3 agosto 2009, n. 106, recante “*Disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*”;

VISTO il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante “*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 (rifusione)*”;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” e successive modificazioni ed integrazioni;

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 fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”;

VISTA la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;

VISTO il Decreto Ministeriale 29 maggio 2009, n. 029/128/BIS, relativo all’adozione del “*Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing*” presso il Ministero degli Affari Esteri che viene applicato nelle more che l’Agenzia ne adotti uno proprio sul tema;

VISTA la Circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante “*Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all’art. 28, comma 1-bis del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni*”;

VISTO il CCNL del personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2016 – 2018, firmato il 12 febbraio 2018 ed il CCNL relativo al periodo 2019-2021, firmato il 09 maggio 2022

VISTO il Codice Etico e di Comportamento dell’A.I.C.S., adottato con Delibera del Direttore n. 311 del 17 dicembre 2020;

RILEVATO che è stato elaborato dall’A.I.C.S. anche un Codice di condotta *ad hoc* per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali volto a tutelare le persone che lavorano e operano nelle strutture dell’Agenzia e con l’Agenzia stessa, nonché i beneficiari degli interventi di cooperazione allo sviluppo, denominato Codice PSEAH (*Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*), che costituisce parte integrante e sostanziale del predetto Codice Etico e di Comportamento;

VISTA l’atto di conferimento dell’incarico in data 24 gennaio 2024 rep. n. 156 del 19 febbraio 2024 al *Data protection officer* dell’Agenzia di adottare il Registro delle attività del trattamento dati personali;

VISTA la determina direttoriale n. 308 del 15.12.2020 con la quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e ne è stata definita la relativa composizione;

VISTE le determine direttoriali numeri 50/2021, 229/2021 e 2811/2023 con le quali si è proceduto alla modifica della composizione di detto Comitato ed alla successiva integrazione dei suoi componenti;

CONSIDERATO che è in corso di approvazione il nuovo Codice Etico;

VISTO il Regolamento del CUG AICS, adottato nella seduta del 09 febbraio 2021 con lo scopo di regolamentare il proprio funzionamento interno, prevedere il corretto trattamento dei dati personali ed assicurare l’efficacia delle relazioni tra il Comitato ed i suoi interlocutori interni ed esterni;

RAVVISATA la necessità di rivedere il contenuto di detto Regolamento alla luce dell’adozione del nuovo Codice Etico e di Comportamento dell’AICS e del Codice PSEAH, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

ADOTTA IL SEGUENTE REGOLAMENTO

Articolo 1

OBIETTIVI E COMPITI

1. In conformità con le Linee Guida del 4 marzo 2011 ed in ossequio alle disposizioni contenute nella sopra menzionata Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Comitato Unico di Garanzia, di seguito denominato Comitato (o CUG), opera all’interno dell’Amministrazione con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per il miglioramento dell’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, sicurezza e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica, morale o psichica per i lavoratori.
2. 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 interni ed esterni alla Agenzia, di piani formativi ed azioni propositive per tutte le lavoratrici ed i lavoratori sia in Italia che all’estero.
3. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell’ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001 e per come sono richiamate nella Direttiva n. 2/2019.
 - i. Nell’ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all’interno dell’amministrazione pubblica. Il CUG può formulare proposte su temi che rientrano nella propria competenza
 - ii. Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un’azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di

riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale e di contrattazione integrativa di propria competenza.

- iii. Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità alla religione o alla lingua nel luogo di lavoro pubblico.

Articolo 2

COMPOSIZIONE E RUOLO DEL PRESIDENTE

1. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato dai rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, così come nominati con appositi provvedimenti del direttore dell'Agenzia.
2. I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni, salvo il caso di dimissioni ovvero di impedimento permanente a partecipare ai lavori del Comitato. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente, che potrà prendere parte ai lavori del CUG in sostituzione del componente titolare.
In seguito a dimissioni dei componenti, sia titolari che supplenti, l'Amministrazione provvede tempestivamente ad adottare tutte le iniziative per la sostituzione, da regolarizzare di norma entro 30 giorni dalla vacanza.
3. Il CUG è presieduto da un rappresentante (Presidente) designato dall'Amministrazione.
4. Il Presidente è coadiuvato da un Vicepresidente, scelto dai membri del Comitato tra i componenti delle Organizzazioni Sindacali. Il Vicepresidente sostituisce il Presidente in caso di assenza o temporaneo impedimento. Nel caso di assenza e/o impedimento sia del Presidente sia del Vicepresidente, la presidenza è esercitata dal componente più anziano.
5. Il Presidente:
 - i. convoca le sedute del CUG, predisponendo gli argomenti all'ordine del giorno di ciascuna riunione e dirigendo i lavori della seduta;
 - ii. rappresenta il CUG sia all'interno dell'Amministrazione, sia all'esterno, con particolare riguardo agli organismi nazionali competenti nelle materie di lavoro del CUG nonché all'interno della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia del DFP e del *Forum* nazionale CUG;
 - iii. cura la trasmissione della relazione annuale di cui all'art. 9.

Articolo 3

ORGANI DI SUPPORTO

1. Il CUG è coadiuvato da uno "SPORTELLO DI ASCOLTO", che non dipende dal Comitato ma che con

esso interagisce al fine di favorire il benessere organizzativo e assicurare parità e pari opportunità nel contesto lavorativo, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta.

2. Lo Sportello di Ascolto mira a fornire assistenza al personale in situazioni di disagio lavorativo, accertando condotte vessatorie, molestie, abusi e discriminazioni, anche attraverso le testimonianze di altri lavoratori o persone che abbiano conoscenza dei fatti denunciati, l'accesso ad atti e documenti amministrativi, a luoghi, uffici o strutture dell'Agenzia, al fine di proporre all'Amministrazione le soluzioni ritenute più opportune per garantire l'immediata cessazione di condotte discriminatorie o lesive della dignità della persona.
3. Lo Sportello di Ascolto è organizzato e coordinato da una/un Consigliera/e di Fiducia, dotata/o di adeguata esperienza e/o titoli nelle materie oggetto di incarico, individuata/o dall'Amministrazione tra il personale in servizio o con selezione pubblica, che periodicamente informa il CUG sulla consistenza e tipologia della casistica affrontata dallo Sportello. Per segnalazioni provenienti da soggetti esterni all'Amministrazione, la/il Consigliera/e di Fiducia riferisce al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Agenzia
4. Il Presidente, anche su proposta di singoli componenti del CUG, può istituire all'interno del Comitato stesso gruppi di lavoro incaricati di approfondire specifiche tematiche secondo le indicazioni formulate dal Presidente stesso. 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 di questa Amministrazione in caso di impossibilità del Vicepresidente.

Articolo 4 **SEGRETERIA**

1. Nella prima riunione il Presidente del CUG sentiti i membri del Comitato affida ad uno di essi le funzioni di Segreteria.
2. In caso di assenza o di impedimento del soggetto che svolge il suddetto compito, le relative funzioni vengono temporaneamente affidate dal Presidente ad un altro componente del CUG.

Articolo 5 **FUNZIONAMENTO DEL COMITATO**

1. Il Presidente convoca il CUG per iscritto, avvalendosi della posta elettronica istituzionale (*cug@aics.gov.it*) o tramite invio da canale TEAM dedicato con anticipo di non meno giorni 5 lavorativi rispetto alla data fissata per la riunione, rendendo noto l'ordine del giorno di quest'ultima anche con successiva comunicazione. Le convocazioni sono inviate per conoscenza anche ai membri supplenti.
2. Il Presidente provvede alla fissazione dell'ordine del giorno, anche tenendo conto delle proposte, formulate per iscritto, da uno o più componenti del Comitato. In caso di urgenza, il Presidente può proporre di esaminare anche argomenti non inseriti nell'ordine del giorno.
3. Il CUG si riunisce di norma in modalità telematica tramite piattaforma aziendale almeno una volta al bimestre. Il Presidente, di propria iniziativa o su richiesta formulata in forma scritta da almeno 1/3 dei componenti, può convocare il CUG in qualsiasi momento, ove sussistano motivi di

particolare urgenza o necessità.

4. Le sedute sono legittimamente costituite qualora siano presenti la metà più uno dei componenti. Ciascuno dei presenti può richiedere la verifica del numero legale.
5. Le deliberazioni del Comitato sono assunte a maggioranza dei presenti. In caso di parità dei voti, prevale il voto del Presidente. I pareri consultivi sono adottati con delibera adottata a maggioranza di due terzi dei componenti del CUG stesso.
6. Il CUG si avvale del supporto informatico A.I.C.S. in caso di voto elettronico segreto.
7. Le riunioni possono essere registrate e fruibili dai soggetti interessati. Il segretario, fatta salva la previsione dell'art.4, comma 2, redige una bozza di verbale che verrà condivisa nell'apposita cartella del canale dedicato CUG su piattaforma TEAM non oltre le 48 ore successive alla riunione. Ciascun componente potrà chiedere al Segretario di apportare modificazioni e/o integrazioni alle proprie dichiarazioni entro le 48 ore antecedenti la seduta successiva.
8. Ciascun componente può chiedere, nel corso della seduta, la sospensione della registrazione per motivi di *privacy* e riservatezza o che vengano messe a verbale le proprie dichiarazioni, come pure il proprio motivato dissenso rispetto alle deliberazioni adottate dal CUG.
9. Il verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario – o da chi ne ha fatto le veci – è approvato a maggioranza dai componenti del CUG nel corso della riunione successiva.
10. Il verbale è pubblicato, a cura del Segretario, sul sito A.I.C.S., compatibilmente con quanto previsto dalle vigenti norme sulla riservatezza e sulla tutela dei dati personali.
11. Le riunioni si svolgono, di norma, durante l'orario di lavoro. L'attività svolta all'interno del Comitato deve essere considerata ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro, così come indicato nella summenzionata Direttiva.

Articolo 6

INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICATI DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI ED AMBITO DEL TRATTAMENTO

1. Ai fini del presente regolamento, sono incaricati del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera h) e dell'art. 30 del citato Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. il Presidente e tutti i componenti del Comitato, nonché i lavoratori a cui è conferita la responsabilità del salvataggio informatico dei dati trattati dal Comitato.
2. L'incarico ha inizio a seguito del perfezionamento del relativo atto di nomina quale componente del Comitato e termina al momento della cessazione dallo stesso salvo perdurare in regime di *prorogatio* sino alla nomina dell'insediamento del successivo.
3. I dati personali trattati dagli incaricati sono quelli di cui vengono a conoscenza nello svolgimento delle loro funzioni.
4. I dati sensibili trattati e conservati dagli incaricati devono essere coerenti con quelli individuati dalla tabella del Documento di Protezione dei Dati Sensibili dell'AICS.

Articolo 7

OBBLIGHI DEGLI INCARICATI

1. Gli incaricati si impegnano, in particolare, a:
 - i. trattare i dati personali rispettando i principi di necessità, di liceità e di qualità dei dati (artt. 3 e 11 del Codice), avendo cura di applicare le previsioni che riguardano le proprie funzioni istituzionali o il rapporto di lavoro, contenute in leggi, regolamenti, contratti e in accordi collettivi, in modo da avvalersi di informazioni personali e modalità di trattamento proporzionate ai singoli scopi. Il trattamento avviene dando applicazione effettiva e concreta al principio di indispensabilità nel trattamento dei dati sensibili e giudiziari, il quale vieta di trattare informazioni o di effettuare operazioni che non siano realmente indispensabili per raggiungere determinate finalità previste specificamente (artt. 4, comma 1, lett. d) ed e), 22, commi 3, 5 e 9, e 112 del Codice.
 - ii. utilizzare i dati personali per le attività ed il tempo strettamente necessari all'espletamento dei compiti assegnati ed a compiere le sole operazioni di trattamento a ciò strumentali;
 - iii. non diffondere o comunicare a terzi non autorizzati i dati personali e gli esiti della trattazione dei dati, fatte salve le pertinenti comunicazioni al Comitato;
 - iv. attenersi alle misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali previste dal Codice (articoli da 31 a 36).
 - v. verificare l'acquisizione, agli atti del Comitato, di apposita autorizzazione al trattamento dei dati antecedente la trattazione del dato oggetto della segnalazione.

Articolo 8

COLLABORAZIONE CON ALTRI ORGANISMI

1. Nell'esercizio delle sue funzioni, il CUG può collaborare – nelle modalità ritenute compatibili con l'ordinato svolgimento delle proprie attività – con altri organismi attivi nelle materie di propria competenza quali, a titolo esemplificativo:
 - a) L'Ufficio del/della Consigliere/a nazionale di parità, previsto/a dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 (come novellato dalla legge 183/2010), istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
 - b) L'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (U.N.A.R.), istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, nell'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica;
 - c) L'Organismo Indipendente di Valutazione, allo scopo di attuare la valutazione delle *performance* anche alla luce delle tematiche temi delle pari opportunità delle opportunità di genere e del benessere lavorativo;
 - d) La rete nazionale dei CUG presso il Dipartimento della Funzione Pubblica;
2. Il CUG AICS può altresì collaborare con altri Comitati, Organismi e soggetti che si occupano di medesime tematiche a livello nazionale ed internazionale.

Articolo 9

ATTI E PROCEDIMENTI

1. Il CUG ispira il proprio operato alle norme in materia di dematerializzazione dell'attività amministrativa, nonché al principio di semplificazione dei procedimenti.
2. Il Presidente fissa un termine congruo, e comunque mai superiore a gg 30, per la conclusione dei procedimenti avviati dal CUG salvo sospensioni o motivato rinvio.
3. Il Comitato redige – entro il 30 marzo di ogni anno, a partire da quello successivo alla sua costituzione – una relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, 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 (*mobbing*).
4. La relazione deve essere trasmessa al Direttore ed al dirigente competente per l'attuazione del Piano della *Performance* e del PTAP (Piano Triennale delle Azioni Positive).

Articolo 10

DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente Regolamento può essere modificato, su richiesta di almeno la metà dei componenti effettivi, con delibera adottata a maggioranza di due terzi dei Componenti del CUG stesso.
2. La pubblicazione sul sito internet dell'A.I.C.S. determina l'entrata in vigore del Regolamento.
3. Il presente testo modifica, integra e sostituisce il precedente Regolamento interno del CUG AICS approvato nella seduta del 09.02.2021.
4. Per ogni altra disposizione non prevista dal Presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente.

Il Presidente del CUG