

LINEE DI INDIRIZZO PER IL FUNZIONAMENTO DEL “COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA’, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI”

ART. 1 - OGGETTO DELLE LINEE DI INDIRIZZO

1. Le presenti Linee di indirizzo disciplinano l'attività del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” della Provincia di Firenze, ai sensi dell'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001.
2. Il Comitato ha sede presso la Provincia di Firenze, esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione.

ART. 2 – COMPETENZE

1. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in stretta collaborazione con la Consigliera provinciale di parità.

Al Comitato compete di:

a) avviare adeguate ed opportune iniziative:

- per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto a tutte le forme di discriminazione diretta ed indiretta legate al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua;
- per il miglioramento della qualità e della sicurezza dell'ambiente di lavoro;
- per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori e favorire il benessere organizzativo all'interno dell'ente;
- per prevenire l'insorgere e contrastare la diffusione di situazioni persecutorie e di violenza morale, psichica o sessuale, nonché formulare proposte di azioni positive a favore delle lavoratrici e misure atte a consentirne l'effettiva parità;
- per assecondare risoluzioni e direttive adottate nell'ambito dell'Unione Europea, per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- per fornire assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali o di stalking;
- per promuovere indagini conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'ente;
- per promuovere studi, ricerche e informazioni sulle donne della Provincia di Firenze;
- per promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- per promuovere la cultura e la diffusione dei congedi parentali alternati;

b) formulare proposte di azioni positive:

- per la prevenzione e repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente o della dipendente interessata;
- per la definizione del codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing e di ogni sua successiva integrazione e modifica con l'impegno di una verifica annuale della validità dello stesso;
- per la definizione, nell'ambito dei piani generali per la formazione previsti dall'art.23 CCNL 01/4/99, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - o affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno del mobbing e delle sue conseguenze individuali e sociali;

- o favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale;
- per l'attivazione di misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne in seno alla famiglia, con particolare riferimento: all'accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi; al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate; all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- c) intervenire, anche in maniera informale, al fine di favorire il superamento di situazioni di disagio dovute a molestie sessuali e stalking, qualora il dipendente o la dipendente lo ritenga opportuno;
- d) relazionare annualmente sulle attività svolte e sui risultati raggiunti tramite le iniziative assunte;
- e) esprimere parere sugli atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale, nonché i progetti e gli interventi organizzativi e di ristrutturazione dell'ente;
- f) collaborare alla stesura del piano triennale di azioni positive ed esprimere parere preventivo in merito;
- g) redigere, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione 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; la relazione viene trasmessa al Presidente della Provincia, al Presidente del Consiglio Provinciale, alla Presidente della Commissione Consiliare “Pari opportunità fra uomo e donna” e alla Consiglieria di Parità della Provincia.
- h) assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative o derivanti da accordi sindacali.

ART. 3 - COMPOSIZIONE E DURATA

1. Il Comitato Unico di Garanzia è nominato con atto del Direttore Generale ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione individuati fra i dipendenti.
2. I componenti di parte datoriale sono scelti, sulla base delle candidature presentate a seguito di apposito avviso adottato dal Dirigente dell'Organizzazione, fra il personale dell'ente appartenente sia al comparto che alla dirigenza, favorendo la presenza di categorie ed ambiti di attività diversi nonché la presenza di entrambi i generi.
3. Il Presidente del Comitato, individuato dal Direttore Generale nell'atto di nomina del Comitato all'interno dei componenti di parte datoriale, si caratterizza per elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale. Il Presidente ha funzione di:
 - a) rappresentare il Comitato
 - b) dirigerne i lavori
 - c) presiedere le riunioni e coordinarne il regolare svolgimento.
4. Dal Presidente sono assorbite le funzioni del Consigliere di fiducia di cui alla Risoluzione del Parlamento Europeo n. A3-0043/1994, il quale si potrà avvalere delle competenze della Consiglieria di Parità e delle strutture dell'ente, così come sarà previsto da successivo specifico Regolamento.
5. Il Vice-Presidente, nominato tra i componenti del Comitato, collabora con il Presidente, lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento svolgendo altresì le funzioni che il Presidente ritenga di attribuirgli stabilmente o per un periodo determinato.
6. In caso di assenza del Presidente e del Vicepresidente presiede la seduta un componente del Comitato appositamente delegato dal Presidente.

7. Per ogni componente effettivo deve essere individuato un supplente. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.
8. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio.
9. Il Comitato resta in carica per quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di *prorogatio* sino alla costituzione del nuovo organismo.
10. Il Comitato si intende costituito e può iniziare la propria attività ove sia stata nominata almeno la metà più uno dei componenti effettivi previsti.

ART. 4 - MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

1. Il Comitato può validamente assumere decisioni quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

2. Il Comitato si riunisce di norma in convocazione ordinaria almeno quattro volte all'anno.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione alla segreteria del Comitato nonché al proprio supplente.

Qualora un componente del Comitato risulti assente in modo ingiustificato per tre volte per la durata del mandato, verrà dichiarato decaduto e verrà sostituito dal componente supplente. La sostituzione si verifica, altresì, qualora un componente presenti le proprie dimissioni, opportunamente motivate, per iscritto.

3. Il Presidente è tenuto a riunire il Comitato in via straordinaria quando lo richiedano almeno tre dei suoi componenti.

La convocazione ordinaria è formulata per iscritto ai componenti effettivi e supplenti per posta elettronica, unitamente all'ordine del giorno almeno cinque giorni prima della data prescelta per la riunione; in caso di urgenza il termine potrà essere ridotto a tre giorni.

4. Il verbale contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse.

Il verbale è trasmesso a tutti i componenti del Comitato compresi i supplenti. Eventuali osservazioni dovranno pervenire prima della seduta successiva, nella quale il verbale verrà approvato e sottoscritto.

5. Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali.

6. La Presidente della Commissione "Pari opportunità fra uomo e donna" e la Consigliera di Parità della Provincia partecipano alle riunioni del Comitato con diritto di parola. A questo scopo è prevista la trasmissione delle convocazioni, degli ordini del giorno e dei verbali delle sedute con le stesse procedure stabilite per i componenti.

ART. 5 - RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE, LE ORGANIZZAZIONE SINDACALI E CON SOGGETTI ESTERNI

1. Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato può:

- a) promuovere incontri con soggetti esterni al Comitato;
- b) avvalersi dell'apporto di esperti anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro;
- c) chiedere di avvalersi dell'apporto di uffici dell'Amministrazione aventi le necessarie competenze.

2. Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 2, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

L'Amministrazione e le OO.SS. sono tenute a prendere in esame tali proposte entro 60 giorni dalla data di trasmissione e a dare al Comitato informazione sugli esiti della contrattazione entro i successivi 15 giorni.

Le determinazioni dell'Amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.

ART. 6 - RISORSE E STRUMENTI

1. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato utilizzerà le risorse stanziare dall'Amministrazione nonché i finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico e/o privato.
2. La gestione delle risorse è riportata al piano esecutivo di gestione nell'ambito degli obiettivi e del quadro contabile del settore risorse umane.
3. La Direzione Organizzazione assicura al Comitato il necessario supporto organizzativo; a tal fine procede all'individuazione di un dipendente dell'Amministrazione che assicura l'attività di segreteria, la verbalizzazione delle sedute, la raccolta dei verbali, la corrispondenza interna ed esterna e l'archiviazione del materiale.
4. L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del Comitato, in occasione delle proprie riunioni, locali idonei, il materiale e gli strumenti necessari.

ART. 7 – COMUNICAZIONE

1. Il Comitato pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione (portale intranet, bacheca, ecc) o effettuando specifiche iniziative.
2. Il Comitato relaziona annualmente per iscritto sulla propria attività.
3. I verbali approvati e la relazione annuale verranno inseriti in un apposito spazio del portale telematico dell'Ente, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato.
4. Allo scopo è predisposto un indirizzo di posta elettronica.