

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Linee guida per la costituzione e il funzionamento

FINALITA'

In attuazione dell'art. 20 della L.R. n. 1/2012, il presente allegato contiene le linee guida per il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" della Regione Campania che sostituisce – unificandoli – il "Comitato per le Pari Opportunità" e il "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing".

MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

Costituzione e durata del mandato

In Comitato Unico di Garanzia, di seguito CUG, è unico per Giunta regionale e Consiglio regionale ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti, il CUG è costituito in modo da includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'Amministrazione (dirigente e non dirigente).

I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

Criteri di Composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'area della dirigenza e del personale del comparto e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione regionale nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Consiglio regionale designa uno dei rappresentanti dell'Amministrazione e il suo supplente, individuandoli tra il personale del ruolo consiliare.

Sono ammesse al CUG le Organizzazioni sindacali definite maggiormente rappresentative dall'ARAN nell'Area Dirigenza II e nel Comparto Regioni Autonomie Locali.

I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Nomina

Il CUG è nominato con atto del Dirigente competente in materia di organizzazione e personale della Giunta Regionale.

Ai sensi dell'art. 20 della L.R. n. 1/2012, il/la Presidente è il Direttore Generale delle Risorse Umane della Giunta Regionale.

La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti dell'Amministrazione siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

- Adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- Adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabile attraverso il percorso professionale;
- Adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e

motivazionali.

Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, l'Amministrazione fa riferimento al curriculum degli interessati che verrà presentato a seguito di avviso pubblico sul sito istituzionale dell'Ente e riservato ai dirigenti e ai dipendenti di categoria D, incardinati presso l'Ufficio Speciale dell'Avvocatura, la Direzione Generale delle Risorse Umane, l'Ufficio del Datore di Lavoro, la Direzione Generale per l'Istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili, la Direzione Generale per le politiche sociali, le politiche culturali, le pari opportunità e il tempo libero e la Direzione Generale per la tutela della salute e il coordinamento del Sistema Sanitario Regionale. I componenti individuati in rappresentanza del Consiglio Regionale sono designati dall'Ufficio di Presidenza.

Compiti

Tra le attività del CUG rientra la predisposizione dei piani di azioni positive, così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia".

In ottemperanza all'articolo 20 della L.R. n. 1/2012 il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della L. n. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, in particolare:

a) Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di iniziative volte ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro ed a migliorare la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

b) Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

c) di verifica su:

- 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, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Relazione annuale

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale della regione, 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 deve essere trasmessa alla Giunta e all'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

Regolamento interno

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale), verbali, rapporti sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione dei componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.