

GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA

Questo giorno lunedì 25 **del mese di** febbraio
dell' anno 2013 **si è riunita nella residenza di** via Aldo Moro, 52 BOLOGNA
la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) Bianchi Patrizio	Assessore
2) Bortolazzi Donatella	Assessore
3) Freda Sabrina	Assessore
4) Gazzolo Paola	Assessore
5) Lusenti Carlo	Assessore
6) Marzocchi Teresa	Assessore
7) Melucci Maurizio	Assessore
8) Muzzarelli Gian Carlo	Assessore
9) Peri Alfredo	Assessore
10) Rabboni Tiberio	Assessore

Presiede l'Assessore Bianchi Patrizio
attesa l'assenza del Presidente, ai sensi dell'art. 3, comma 2 L.R. 14/89

Funge da Segretario l'Assessore Muzzarelli Gian Carlo

Oggetto: LINEE GUIDA PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA E DEGLI ENTI PUBBLICI DIPENDENTI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA E DEGLI ENTI O AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE

Cod.documento GPG/2013/213

Num. Reg. Proposta: GPG/2013/213

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Visti:

- La Legge Regionale n. 19 del 21/12/2012 "Legge finanziaria regionale adottata a norma dell'art. 40 della L.R. 15/11/2001, n. 40 in coincidenza con l'approvazione del bilancio di previsione della Regione Emilia-Romagna per l'esercizio finanziario 2013 e del bilancio pluriennale 2013-2015" ed in particolare l'art. 36 "Modifiche alla legge regionale n. 43 del 2001" che modifica l'art. 32 "Partecipazione del comitato per le pari opportunità" della L.R. 43/2001;
- Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni recante disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- La direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le Pari opportunità in data 4 marzo 2011 ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Considerato che l'art. 32 della LR 43/2001 come novellato dall'art. 36 della L.R. 19/2012, citata ha disposto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) da parte della

Regione e da parte di ciascun ente pubblico dipendente dalla Regione Emilia-Romagna, ente o azienda del Servizio sanitario regionale e ha stabilito che:

- con atto della Giunta regionale, adottato d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa per quanto di propria competenza, siano dettate le linee guida concernenti le modalità di funzionamento del CUG della Regione e degli enti pubblici dipendenti dalla Regione Emilia-Romagna, enti o aziende del Servizio sanitario regionale;
- il CUG è composto in maniera paritetica da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- I componenti devono possedere conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del CUG, rilevabili attraverso il percorso professionale, maturate anche a seguito di partecipazione in organismi analoghi, oltre ad adeguate attitudini;
- Il Presidente del CUG è scelto tra i rappresentanti dell'Amministrazione e deve possedere oltre ai requisiti previsti per i componenti e richiamati al precedente alinea, elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;
- Il funzionamento del CUG è senza oneri aggiuntivi per la Regione;

Ritenuto pertanto di dettare le Linee guida concernenti le modalità di funzionamento del CUG Della Regione Emilia-Romagna e degli enti pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna e degli enti o aziende del Servizio sanitario regionale;

Acquisita l'intesa dell'Ufficio di presidenza dell'Assemblea legislativa, espressa in data 21/02/2013;

Richiamata infine la propria deliberazione n. 2416 del 29 dicembre 2008 ad oggetto "Indirizzi in ordine alle relazioni organizzative e funzionali tra le strutture e sull'esercizio delle funzioni dirigenziali. Adempimenti conseguenti alla delibera 999/2008. Adeguamento e aggiornamento della delibera 450/2007" e s.m.;

Dato atto del parere allegato;

Su proposta dell'Assessore "Sviluppo delle risorse umane e organizzazione, cooperazione allo sviluppo, progetto giovani, pari opportunità." Donatella Bortolazzi;

A voti unanimi e palesi

D e l i b e r a

Di approvare:

- le Linee guida concernenti le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, della Regione Emilia-Romagna, Allegato A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- le Linee guida concernenti le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni degli Enti pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna e degli enti o aziende del Servizio sanitario regionale della Regione Emilia-Romagna, Allegato B) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Allegato A)

Linee guida per il funzionamento del
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI
Della Regione Emilia-Romagna

FINALITA'

In attuazione dell'art. 32 della LR 43/2001 come novellato dall'art 36 della L.R. 19/2012 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 Emilia-Romagna che sostituisce il "Comitato per le Pari Opportunità" (istituito con DGR n. 2120/2007 "Costituzione del comitato aziendale unico per le pari opportunità: nomina dei componenti e ratifica della elezione del Presidente")

MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

Costituzione e durata del mandato

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

Tenuto conto delle 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 regionale (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 a livello di Amministrazione regionale e da un pari numero di rappresentanti

dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. L'Assemblea Legislativa regionale designa uno dei rappresentanti dell'Amministrazione e il suo supplente, individuandoli tra il personale dei propri ruoli.

Nomina

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

Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti dell'Amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

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, rilevabili 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 ai *curricula* degli/delle interessati/e.

La Regione tiene conto dell'attività svolta dalle/dai componenti all'interno del CUG nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni rese.

Compiti

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi riguardanti le politiche di conciliazione vita/lavoro, il benessere lavorativo, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) e di verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.

Si esemplificano di seguito alcuni dei compiti del CUG.

Propositivi su:

- predisposizione piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra donne e uomini;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire 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;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle questioni delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità regionale;
- azioni dirette a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici di comportamento, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e di violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing).

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione delle prestazioni lavorative del personale;
- contrattazione integrativa sui temi di competenza.

Di verifica su:

- 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, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- 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 nonché di promozione della salute organizzativa;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);

Il CUG collabora, nel rispetto della normativa sulla privacy, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e per l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo. Può operare altresì in collaborazione con altri organismi: Consigliera regionale di parità, UNAR (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali) e gli organismi di valutazione delle prestazioni.

Il CUG promuove altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo ed opera in stretto raccordo con i Direttori generali/Agenzie/Istituti.

Le figure dirigenziali di vertice forniscono al CUG, su richiesta, tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'Amministrazione regionale provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Il CUG esercita le sue funzioni utilizzando personale e risorse strumentali, messe a disposizione dalla Regione, idonee a garantire le finalità previste dalla legge.

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 tempestivamente trasmessa alla Giunta Regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa e pubblicata nell'apposito spazio web.

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; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc..

Allegato B)

Linee guida per il funzionamento del

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

Degli enti pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna
e degli enti o aziende del Servizio sanitario regionale

FINALITA'

In attuazione dell'art. 32 della LR 43/2001 come novellato dall'art 36 della LR 19/2012 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" degli enti pubblici dipendenti della Regione Emilia-Romagna e degli enti o aziende del Servizio sanitario regionale. Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali gli Enti e le Aziende sopra specificati devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti.

MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

Costituzione e durata del mandato

Il Comitato Unico di Garanzia, di seguito CUG, è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

Tenuto conto delle 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, di norma, rappresentanze di tutto il personale 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.

Le Amministrazioni che hanno meno di cinquecento dipendenti di ruolo alla data di adozione delle presenti Linee guida, hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzazione delle risorse.

Criteri di Composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Nomina

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

Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti dell'Amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

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, rilevabili 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 ai *curricula* degli/delle interessati/e.

L'Amministrazione tiene conto dell'attività svolta dalle/dai componenti all'interno del CUG nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni rese.

Compiti

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi riguardanti le politiche di conciliazione vita/lavoro, il benessere lavorativo, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) e di verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.

Si esemplificano di seguito alcuni dei compiti del CUG.

Propositivi su:

- predisposizione piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra donne e uomini;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire 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;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle questioni delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità regionale;
- azioni dirette a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici di comportamento, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e di violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing).

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione delle prestazioni lavorative del personale;
- contrattazione integrativa sui temi di competenza.

Di verifica su:

- 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, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- 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 nonché di promozione della salute organizzativa;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);

Il CUG collabora, nel rispetto della normativa sulla privacy, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e per l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo. Può operare altresì in collaborazione con altri organismi: Consigliera regionale di parità, UNAR (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali) e gli organismi di valutazione delle prestazioni.

Il CUG promuove altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo ed opera in stretto raccordo con i dirigenti apicali.

Le figure dirigenziali di vertice forniscono al CUG, su richiesta, tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

L'Amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Il CUG esercita le sue funzioni utilizzando personale e risorse strumentali, messe a disposizione dall'Amministrazione, idonee a garantire le finalità previste dalla legge.

Relazione annuale

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'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 deve essere tempestivamente trasmessa alla Giunta Regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa tramite il CUG della Regione Emilia-Romagna e pubblicata nell'apposito spazio web.

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; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc..

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Lorenzo Broccoli, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE CENTRALE ORGANIZZAZIONE, PERSONALE, SISTEMI INFORMATIVI E TELEMATICA esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008, parere di regolarità amministrativa in merito all'atto con numero di proposta GPG/2013/213

data 14/02/2013

IN FEDE

Lorenzo Broccoli

omissis

L'assessore Segretario: Muzzarelli Gian Carlo

Il Responsabile del Servizio

Segreteria e AA.GG. della Giunta
Affari Generali della Presidenza
Pari Opportunita'