

Articolo 22 - Iniziative di pari opportunità e Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Nel rispetto delle direttive europee, della normativa legislativa, degli atti di indirizzo e della normativa statutaria, l'Ente garantisce pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi perseguirne a rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la parità fra i sessi attraverso:

- a. la sensibilizzazione dei dipendenti, uomini e donne, al tema delle pari opportunità, anche attraverso l'inserimento, in corsi di formazione, di modelli relativi alle tematiche delle pari opportunità;
- b. l'adozione di specifiche misure di flessibilità dell'orario di lavoro in presenza di particolari situazioni personali o familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente e sulla base di accertata documentazione;
- c. lo sviluppo di procedure trasparenti nello svolgimento di percorsi di carriera e nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali, volti ad eliminare le difficoltà di accesso delle donne alle qualifiche più alte;
- d. l'adeguamento dell'organizzazione e della strumentazione necessaria a sostenere lo sviluppo delle politiche di pari opportunità, anche ai fini della realizzazione delle specifiche previsioni statutarie;
- e. l'adozione di iniziative di formazione rivolte alle donne;
- f. la tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti, affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

2. Ai sensi dell'art 21 della Legge 183 del 4/11/2010, viene istituito il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale (dirigenti e dipendenti). Il CUG intende realizzare i seguenti obiettivi:

- a. assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua; a tal fine il Comitato può avvalersi anche della collaborazione e del supporto strutturato del/la Consigliere/a di Fiducia ovvero della rete dei Consiglieri di fiducia di Area metropolitana;

b. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

c. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto del d.lgs. 150/2009 (ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e delle indicazioni derivanti dal d.lgs. 81/2008 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

3. La Città metropolitana di Firenze adotta tutte le iniziative utili all'attuazione ed alla realizzazione delle finalità previste dalla normativa vigente in materia, promuove la collaborazione fra CUG, l'ORGANISMO DI VALUTAZIONE e gli altri Organismi previsti come necessari all'attuazione delle disposizioni vigenti.

4. Il CUG esercita compiti propositivi, consuntivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate per la realizzazione degli obiettivi specifici assegnati, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, delle Linee Guida sulle "Modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" del 4 marzo 2011 e della Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento sulla Funzione pubblica, sulle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

5. Il Comitato, composto in modo tale da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi, è formato da: un componente ordinario (e un supplente) designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente nell'ambito di quelle individuate dall'ARAN come rappresentative ai sensi degli articoli 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti (e supplenti) dell'Ente medesimo.

6. Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'Ente, scelto tra gli appartenenti ai ruoli della amministrazione tra coloro che posseggono, oltre ai requisiti di seguito indicati (richiesti anche per gli altri componenti), anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale:

a. adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia;

b. adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;

c. adeguate attitudini relazionali e motivazionali.

7. In ordine alla modalità di individuazione dei componenti del Comitato, l'Amministrazione, nell'intento di assicurare l'effettivo possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, procede mediante espletamento di procedura comparativa cui possa partecipare tutto il personale dipendente interessato in servizio presso l'Ente.

8. Il Direttore generale, con proprio atto, nomina il Presidente del Comitato e i componenti di parte pubblica (ordinari e supplenti) e attesta la designazione dei restanti componenti nominati dalla parte sindacale (ordinari e supplenti). Il Comitato Unico di Garanzia si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti. I componenti dipendenti dell'Amministrazione partecipano in orario di servizio a tutte le attività del Comitato.

9. Entro 60 giorni dalla sua costituzione il Comitato adotta un Regolamento interno per la disciplina delle sue modalità di funzionamento recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni e validità delle stesse, verbali, rapporto/i sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei componenti, audizioni di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.

10. Il Comitato ha durata quadriennale. I componenti continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato e possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta. I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

11. L'Amministrazione assicura l'attività di segreteria, la verbalizzazione delle riunioni del Comitato e la raccolta dei verbali delle riunioni, la corrispondenza interna ed esterna, l'archiviazione del materiale.

12. Il Comitato relaziona, entro il 30 marzo di ogni anno, al Sindaco metropolitano e al Direttore generale 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, oltre che sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

13. Il CUG per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39 ter del D.Lgs. n.165/2001, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

14. Per la realizzazione di quanto previsto nel presente articolo, si raccorda con la Consigliera di parità, l'OIV/Nucleo di Valutazione., il R.S.P.P. Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri organismi previsti.