



ARNAS GARIBALDI

REGOLAMENTO COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'art. 21 della L. 04/11/2010 n. 183, modificativo dell'art.57 del D.Lgs. n.165/2001 nell'ambito delle *"Misure atte a garantire pari opportunità, il benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni pubbliche"*, ha previsto la costituzione del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* di seguito denominato C.U.G..

Nelle previsioni del legislatore, la costituzione ed il funzionamento dello stesso intendono garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione. Lo stesso promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori ed anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali, perseguendo gli obiettivi di seguito specificati:

- Favorire 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 delle lavoratrici e dei lavoratori, razionalizzando e rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione.

- Assicurare la parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione.

Art. 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia, in merito alle azioni a favore delle pari opportunità, dello sviluppo della cultura contro le disuguaglianze e le discriminazioni nell'ambiente lavorativo e del benessere tra i professionisti dell'ARNAS GARIBALDI, costituito con deliberazione n.831 del 17.12.2019 ai sensi dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 di cui in premessa nonché in conformità alla Direttiva del 4 Marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Art. 2

Compiti del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dipendente. Esso opera in stretto raccordo con il vertice Aziendale ed in sinergia con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente.

La Direzione Strategica dell'ARNAS Garibaldi, a tal riguardo, favorisce la collaborazione tra il CUG, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo e quelli derivanti da forme di discriminazione c/o da violenza morale o psichica.

L'Amministrazione fornisce tutti i dati, le informazioni e le risorse necessarie a garantirne l'effettiva operatività e consulta il Comitato Unico di Garanzia preventivamente ogni qual volta vengano adottati atti interni nelle materie di competenza di quest'ultimo.

L'Azienda, inoltre, provvederà ad allestire un'apposita area sul sito web e nella intranet aziendale dedicata alle attività del Comitato Unico di Garanzia.

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui alla normativa vigente e alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegati alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di

pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Al Comitato, in particolare, spettano le seguenti funzioni:

- Predisposizione e aggiornamento di “piani di azione positiva”, volti a favorire e promuovere misure idonee a garantire lo sviluppo lavorativo e professionale;
- Promuovere azioni positive, indagini, ricerche, rivolte a favorire il benessere lavorativo ed individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i dipendenti;
- Promuovere e/o potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata /lavoro e diffusione della cultura delle pari opportunità;
- Promuovere iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi a molestie sessuali morali o psicologiche - mobbing;
- Valutare fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e formulare proposte e misure per la rimozione delle cause determinanti;
- Garantire adeguati flussi informativi e diffondere conoscenze ed esperienze inerenti l'azione del CUG.

Il CUG assolve, altresì, compiti di verifica relativi a:

- a. risultati delle azioni positive e di promozione intraprese in tema di pari opportunità e di promozione del benessere lavorativo;
- b. esiti delle azioni di contrasto delle situazioni di violenza morale e psicologica sui luoghi di lavoro;
- c. assenza di ogni forma di discriminazione diretta / indiretta nell'accesso nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

Al suindicato organismo spettano, altresì, compiti consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- piani triennali di fabbisogno del personale;
- criteri e sistemi di valutazione delle prestazioni lavorative del personale;
- contrattazione integrativa sui temi di competenza.

Il Comitato Unico di Garanzia è tenuto inoltre ad assolvere ad ogni altro compito attribuito da leggi, da regolamenti o derivante da accordi sindacali.

Il Comitato qualora ne ricorrano le condizioni chiederà agli Uffici Aziendali, che procederanno in tempi brevi, la documentazione e le risorse necessarie od utili per il corretto ed adeguato svolgimento

dell'attività dello stesso. Per quant'altro qui non menzionato, si rimanda alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, sulle linee guida circa il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

Articolo 3

Composizione

Il Comitato ha una composizione paritetica ed è formato da Componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi degli art. 40 e 43 del decreto legislativo n.165/200 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti Componenti supplenti.

Con l'atto deliberativo di costituzione del Comitato Unico di Garanzia è altresì nominato il Presidente ed individuato il componente di parte pubblica con funzione di Segretario verbalizzante.

La partecipazione ai lavori è considerata attività di servizio e, pertanto, non è previsto alcun compenso in favore dei componenti, neppure a titolo di rimborso spese.

Il componente di parte pubblica con funzioni di Segretario, individuato dall'Azienda, provvede a:

- Convocare le sedute;
- Verbalizzare le riunioni;
- Garantire la tenuta degli atti del Comitato e la tempestiva pubblicazione negli appositi spazi dedicati della Intranet e del sito web aziendale;
- Svolgere gli altri compiti affidati dal Presidente.

Art. 4

Durata in carica

Il Comitato Unico di Garanzia, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida ministeriali, ha durata quadriennale.

Alla scadenza i suoi Componenti continueranno a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Gli eventuali Componenti nominati nel corso del quadriennio e in sostituzione di componenti rinunciatari al mandato, cesseranno comunque allo scadere del Comitato.

L'incarico di componente del C.U.G. riveste compito di istituto ed è rinunciabile nel corso del mandato solo per particolari e documentati motivi, mediante rinuncia al mandato da presentare per

iscritto, nel caso di componente di parte pubblica, al Presidente il quale lo sottoporrà all'Amministrazione per l'accoglimento, nel caso di componente di parte sindacale alla rispettiva O.S.

Nel caso di dimissioni, decadenza o cessazione di un Componente, l'Amministrazione o le parti sindacali provvederanno ad individuare e sostituire il Componente del CUG entro 60 giorni.

Art. 5

Funzionamento

Il Presidente, nominato dalla Direzione Generale, rappresenta il Comitato, ne convoca le riunioni, stabilendo l'ordine del giorno anche sulla base delle proposte ed indicazioni dei Componenti e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato Unico di Garanzia si svolga in stretto raccordo con i competenti organi e organismi dell'Azienda.

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno ogni trimestre presso la sede aziendale, salvo particolari necessità.

Il Presidente, inoltre, convoca il Comitato in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei suoi Componenti effettivi.

La convocazione ordinaria viene effettuata via-mail, almeno 10 (dieci) giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 5 (cinque) giorni prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti ovvero gli eventuali riferimenti documentali.

Ciascun Componente supplente potrà partecipare alle sedute, con diritto di voto, solo in caso di impedimento alla partecipazione del rispettivo Componente titolare; in tale ipotesi è onere del Componente effettivo provvedere, previa intesa con il Presidente, a contattare in tempo utile il proprio supplente al fine di garantire piena funzionalità al Comitato.

Art. 6

Decisioni del Comitato

Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto. Hanno diritto di voto i Componenti legittimamente presenti alla riunione.

Le deliberazioni sono assunte dal Comitato a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al Presidente per il tramite del Componente-Segretario, oltre che al rispettivo supplente.

In caso di assenza ingiustificata di un singolo componente per tre sedute consecutive, il Comitato si pronuncerà sulla eventuale decadenza dello stesso dal mandato.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica da parte del componente-Segretario e il verbale è firmato dal Presidente e dal componente-Segretario medesimo.

Art. 7

Commissioni e gruppi di lavoro

Nello svolgimento della sua attività, il Comitato svolge le proprie attività preferibilmente in commissioni e gruppi di lavoro per singoli settori o competenze del Comitato stesso, da costituirsi su indicazione del Presidente che individuerà, per ogni singola Commissione e gruppo, un referente.

Il referente fornisce i risultati del gruppo al fine di aggiornare le azioni positive individuate nel piano rientranti nel settore assegnato e riferisce al CUG.

Nello specifico, all'interno del Comitato Unico di Garanzia saranno costituite n. 3 Commissioni ristrette che si occuperanno, rispettivamente:

- della trattazione dei casi di mobbing;
- di discriminazioni e pari opportunità;
- della rilevazione e rimozione degli eventuali ostacoli al benessere lavorativo.

A conclusione, ciascuna Commissione ristretta, per il tramite del proprio referente e di concerto con il Presidente, qualora lo ritenga necessario per la tutela del lavoratore, potrà proporre al Legale Rappresentante dell'Azienda c/o al Responsabile della struttura di appartenenza dell'interessato soluzioni ritenute migliorative delle condizioni lavorative.

Ciascuna Commissione ristretta, tramite il proprio referente, alla prima seduta utile riferirà al Comitato Unico di Garanzia -in forma anonima- della problematiche trattate.

Il comitato può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei componenti, di soggetti esterni senza diritto di voto.

Qualora ritenuto necessario, inoltre, potranno costituirsi specifici gruppi di lavoro.

Art. 8

Rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione

I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione Aziendale sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione, sia mediante aggiornamento -per il tramite del Componente-Segretario- periodico dell'apposita area dedicata sul sito WEB dell'Azienda, sia mediante incontri richiesti dalle parti in base alle necessità rappresentate.

L'amministrazione fornisce al Comitato i dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Il Comitato mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici Aziendali che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

La Direzione favorisce l'operatività dell'organismo e garantisce gli strumenti idonei al suo funzionamento.

Art. 9

Rapporti tra CUG e contrattazione decentrata

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Azienda e OO.SS.

Art. 10

Relazione annuale

Il Comitato redige annualmente una relazione da trasmettere all'Amministrazione entro il primo trimestre dell'anno successivo (31 Marzo), sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti:

- dal Settore Gestione Risorse Umane, ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *"misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* ;
- dal Servizio di Prevenzione e Protezione;
- dal Medico Competente.

La relazione del CUG è pubblicata nell'apposito sito.

Art 11

Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei propri lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al Regolamento Europeo 2016/679 e del D.L.gs 196/03 e s.m.i..

Art. 12

Validità e modifiche del Regolamento

Il Regolamento di funzionamento del Comitato è approvato dal Comitato stesso nella prima seduta utile. Entra in vigore con l'adozione di apposito atto deliberativo di approvazione, di immediata esecuzione, da pubblicare sul sito istituzionale aziendale.

Il Comitato si riserva la facoltà di poter apportare ogni necessaria, successiva modifica e/o integrazione del presente regolamento ogni qualvolta se ne presentasse la necessità. Le modifiche entrano in vigore con l'adozione di apposito atto deliberativo di approvazione.

Art. 13

Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle norme vigenti in materia e alla Direttiva del 4 Marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.