

SONDALO SONDRIO



MORBEGNO CHIAVENNA

Vincitore della Aspetta... 800...
...competizione...
...partecipazione...

4181

Azienda Ospedaliera della Valtellina e della Valchiavenna

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE ED IL
FUNZIONAMENTO DEL "COMITATO UNICO DI
GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI".**



Azienda Ospedaliera della Valtellina e della Valchiavenna

Indice

Indice

Art. 1 Istituzione e finalità

Art. 2 Composizione

Art. 3 Durata e cessazione dall'incarico

Art. 4 Compiti del Presidente

Art. 5 Compiti

Art. 6 Modalità di funzionamento

Art. 7 Obbligo di riservatezza

Art. 8 Trasparenza

Art. 9 Risorse

Art. 10 Rapporti con organi e organismi

Art. 11 Approvazione e modifiche del Regolamento

Art. 12 Disposizioni finali



Azienda Ospedaliera della Valtellina e della Valchiavenna

Art.1 Istituzione e finalità

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG) - costituito con deliberazioni del Direttore Generale n. 109 del 9/2/2011 e n. 561 del 8/6/2011, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, si propone di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e 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, alla lingua.

Art.2 Composizione

Il CUG ha composizione paritetica e sulla base di quanto previsto dalla norma, è composto da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli articoli 40 e 43 del D.Lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

I componenti provvederanno alla nomina del Presidente, nonché del Vice Presidente e del Segretario.

L'attività del CUG è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro. L'Amministrazione tiene conto dell'attività svolta dai componenti all'interno del CUG, per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

Art.3 Durata e cessazione dall'incarico

Il CUG dura in carica quattro anni decorrenti dalla data di adozione del provvedimento di nomina.

I componenti possono essere rinnovati solo una volta.

La cessazione dall'incarico di un componente del CUG può avvenire per:

- a) cessazione dal rapporto di lavoro (qualora la nomina avvenga su designazione



Azienda Ospedaliera della Valtellina e della Valchiavenna

dell'Amministrazione);

- b) dimissioni volontarie da presentare per iscritto all'Amministrazione;
- c) decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni consecutive.

Qualora un componente dovesse venire a mancare per dimissioni o decadenza viene integrato, dallo stesso organo che lo aveva designato, entro 30 giorni secondo le indicazioni di cui all'art. 2 del presente Regolamento.

Art.4 Compiti del Presidente

Al Presidente spetta la rappresentanza del CUG, la convocazione e la presidenza delle riunioni ed il coordinamento dei lavori.

In caso di assenza del Presidente le funzioni sono svolte dal Vice Presidente.

Art. 5 Compiti

1. Il CUG, operando in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, esercita i compiti di seguito elencati:

a) Propositivi riguardo a:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione c/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 con indagini conoscitive, analisi report e ricerche;
- pubblicizzazione periodica del lavoro svolto ed i risultati emersi;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;
- realizzazioni di iniziative volte a dare attuazione alle direttive comunitarie per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;





Azienda Ospedaliera della Valtellina e della Valchiavenna

- realizzazione di interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) nell'Amministrazione di appartenenza;
- collaborazione con l'Amministrazione, anche attraverso il diretto raccordo con specifiche figure quali 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, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale o psichica.

b) Consultivi mediante la formulazione di pareri preventivi all'Amministrazione su:

- materie di particolare rilevanza per la condizione del personale, quali:
 - accesso e progressione di carriera
 - attribuzione di incarichi e responsabilità e mansioni
 - piani di formazione del personale
 - orari di lavoro e forme di lavoro flessibile
 - criteri di valutazione
 - salute, sicurezza e igiene sul lavoro
- temi di propria competenza ai fini della contrattazione decentrata integrativa;
- proposte, se del caso, a seguito della valutazione di fatti segnalati da dipendenti relativamente ad azioni di discriminazione.

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 di 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,





Azienda Ospedaliera della Valtellina e della Valchiavenna

promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

2. Il CUG inoltre:

a) redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione 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. Tale relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'Amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008;
- dalla relazione redatta dall'Amministrazione 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".

La relazione viene trasmessa alla Direzione Generale dell'Azienda;

b) assolve ad ogni altro compito ad esso attribuito da norme di legge, da regolamenti e dai CC.CC.NN.LL. in vigore.

Art.6 Modalità di funzionamento

1. Il CUG si riunisce di norma, l'ultimo martedì di ogni trimestre (marzo, giugno, settembre, dicembre), su convocazione del Presidente. L'avviso di convocazione contiene l'ordine del giorno ed è trasmesso via mail, con successivo invio della comunicazione cartacea, con un anticipo di almeno dieci giorni lavorativi.
2. Il CUG può essere convocato in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti che ne facciano richiesta, in tal caso è sufficiente un preavviso di quarantotto ore.
3. Le riunioni del CUG risultano valide con la presenza della metà più uno dei componenti. Le decisioni vengono assunte con la maggioranza dei presenti. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente.



Azienda Ospedaliera della Valtellina e della Valchiavenna

4. Il CUG può invitare a partecipare alle riunioni anche soggetti esterni all'Amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti alle attività del CUG. Gli esperti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.
5. Per ogni riunione il Segretario del CUG provvede a verbalizzare. Al termine di ogni riunione è redatto un verbale contenente le presenze, gli argomenti trattati e le decisioni assunte. Il verbale viene letto e approvato all'inizio della seduta successiva e firmato dal Presidente e dal Segretario. Il verbale approvato viene inviato alla Direzione Generale e resta agli atti del CUG. I componenti possono far inserire a verbale le loro dichiarazioni testuali.

Art. 7 Obbligo riservatezza

Le informazioni ed i documenti assunti dal CUG nel corso dei suoi lavori, devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel *"Codice in materia di protezione dei dati personali"* (D.Lgs n. 196/2003) e del Codice Etico Comportamentale dell'A.O.V.V deliberato con provvedimento n. 1084 del 26/6/2007, nella versione corrente.

Art. 8 Trasparenza

Le attività svolte, le conoscenze, le esperienze ed ogni altro elemento informativo maturati nel corso dell'attività svolta dal CUG, sono portati a conoscenza del personale dell'Azienda mediante la pubblicazione nell'area del sito web aziendale.

E' cura del CUG provvedere all'aggiornamento periodico delle informazioni.

Art. 9 Risorse

Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione mette a disposizione sulla base di quanto previsto dalle norme vigenti. L'Amministrazione fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a per lo svolgimento dei suoi compiti.



Azienda Ospedaliera della Valtellina e della Valchiavenna

L'Amministrazione è invitata a informare il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.).

Art. 10 Rapporti con organi e organismi

Per la realizzazione delle attività di competenza, il CUG si raccorda, qualora necessario, con altri Enti, Istituti o Comitati aventi analoghe finalità.

Il CUG si rende disponibile a collaborare, in particolare e per quanto di specifica competenza per ciascun soggetto, con:

- la Consigliera Provinciale o Nazionale di Parità;
- l'UNAR - Ufficio Nazionale antidiscriminazioni razziali costituito con D.Lgs n. 215 in data 09/07/2003 ed operante nell'ambito del Dipartimento delle Pari Opportunità, della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- gli OIV – Organismi indipendenti di valutazione, previsti dall'art. 14 del D.Lgs n.150/2009.

Art. 11 Approvazione e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento può essere modificato c/o aggiornato in relazione a mutamenti normativi c/o organizzativi. Per l'approvazione e modifica del regolamento è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti (*quorum strutturale*) ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti (*quorum funzionale*). A parità di voto prevale il voto del Presidente.

Art.12 Disposizioni finali

Per ogni altra disposizione non prevista dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente.

Il Regolamento è pubblicato sul sito web dell'Azienda, così come previsto dall'art. 8.

