

**Allegato alla Deliberazione n. 372 del 30/06/2011**

**REGOLAMENTO PER L' ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO  
DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**Art. 1**

**Costituzione**

Visto l'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, *recepita dalla Deliberazione n.112 del 22 marzo 2011*, è costituito presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese, di seguito denominata Azienda, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG);

**Art. 2**

**Composizione**

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da 24 membri effettivi, di cui 12 designati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative e 12 designati dall'Amministrazione, ai sensi degli *artt. 40 e 43 del d. lgs. 165/2001*, nonché da altrettanti componenti supplenti, così garantendo la presenza paritaria di entrambi i generi;

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente che può partecipare alle riunioni del Comitato, solo in caso di impedimento alla partecipazione del componente effettivo, in tal caso con diritto di voto;

Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Azienda;

Il Vice Presidente viene designato dal Presidente tra i componenti del Comitato nella prima seduta utile;

Il Segretario viene nominato tra i componenti del Comitato;

Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio;

**Art. 3**

**Durata in carica**

Il Comitato Unico di garanzia ha la durata di un quadriennio;

I componenti del comitato continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato;

Il Presidente ed i Componenti titolari del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato successivo;

I componenti delle due parti, nominati per reintegro nel corso del quadriennio, cessano comunque dall'incarico, allo scadere del mandato del CUG;

## **Art. 4**

### **Compiti del Presidente**

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

Il Presidente è sostituito da un vicepresidente;

Il Vice-Presidente, nominato tra i componenti del Comitato, collabora con il Presidente, lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento svolgendo le funzioni che il Presidente ritenga di attribuirgli stabilmente o per un periodo determinato;

In caso di assenza del Presidente e del Vicepresidente presiede la seduta un componente del Comitato appositamente delegato dal Presidente;

## **Art. 5**

### **Convocazioni**

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria ogni bimestre presso gli uffici della Direzione Aziendale, salvo diverse necessità;

Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria su richiesta di almeno tre dei suoi componenti effettivi qualora lo ritenga necessario;

La convocazione ordinaria viene effettuata per iscritto, via Fax o E-mail, almeno cinque giorni prima della data prescelta per la riunione;

La convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 24 ore prima della data prescelta;

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno;

Se necessario Il Presidente rilascerà ai componenti attestato di avvenuta partecipazione;

## **Art. 6**

### **Deliberazioni**

Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto;

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al segretario che provvederà ad informare il supplente corrispondente;

Hanno diritto di voto i componenti titolari ed anche i componenti supplenti, quando presenti in sostituzione dei titolari;

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti, in caso di parità prevale il voto del Presidente;

Le riunioni devono essere verbalizzate a cura del Segretario del CUG;

I componenti del Comitato debbono astenersi dalla partecipazione a riunioni del CUG in cui siano discussi argomenti concernenti interessi propri o di parenti e affini entro il quarto grado; Tale disposizione potrà essere sospesa in casi eccezionali solo in seguito a una motivata delibera da parte del CUG;

Il verbale viene letto e approvato all'inizio della seduta successiva e sottoscritto dal Presidente e dal Segretario;

Il segretario è incaricato della stesura dei verbali, della loro corretta custodia e conservazione, nonché della conservazione dei documenti riguardanti l'azione del Comitato e dell'invio all'Ufficio della Direzione Generale;

I componenti possono far inserire a verbale dichiarazioni testuali ritenute essenziali per definire e distinguere la propria posizione;

#### **Art. 7**

##### **Dimissioni dei componenti**

Le dimissioni di un componente devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso e al Direttore Generale;

Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro;

Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato e al Direttore Generale;

#### **Art. 8**

##### **Sostituzione dei componenti**

Al fine di garantire il corretto assolvimento dei compiti assegnati al CUG, in caso di dimissioni o decadenza di un componente, esso verrà integrato, dallo stesso organo di designazione, entro 30 giorni dal decorrere della vacanza;

#### **Art. 9**

##### **Modalità di funzionamento**

Il Comitato adegua il proprio funzionamento alle linee guida di cui all'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 e alla Direttiva del 04/03/2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio;

Le sedute sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti;

I componenti che risultano assenti senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive saranno segnalati all'Organo che li ha nominati;

#### **. Art. 10**

##### **Relazione annuale**

Il Comitato predispose entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sull'attività svolta e sui risultati delle iniziative assunte da trasmettere ai vertici politici e amministrativi dell'Azienda e alle OO.SS. firmatarie degli accordi nazionali di lavoro;

Il Comitato inoltre ne garantisce la massima divulgazione con mezzi appropriati;

## **Art. 11**

### **Obbligo riservatezza**

Le azioni, le informazioni e i documenti assunti dal comitato nel corso dei suoi lavori devono essere trattati nel rispetto delle norme che tutelano la riservatezza dei dati;

## **Art. 12**

### **Compiti del comitato**

Il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;

Esso opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo aziendale, con il responsabile della sicurezza e con il medico competente;

L'amministrazione fornisce tutti i dati, le informazioni e le risorse necessarie a garantire l'affettiva operatività e consulta il CUG preventivamente ogni qual volta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza;

L'azienda provvede a realizzare un'apposita area del proprio sito web dedicata alle attività del CUG;

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

Al comitato in particolare spettano le seguenti funzioni:

- Formulare piani di azione positiva a favore dei lavoratori e promuovere misure idonee per favorire lo sviluppo lavorativo e professionale;
- Promozione e/o potenziamento di 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;
- Promuovere azioni positive, indagini, ricerche, rivolte a favorire il benessere lavorativo ed individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i dipendenti;
- Garantire adeguati flussi informativi per diffondere conoscenze ed esperienze inerenti l'azione del CUG, anche di altre amministrazioni;

- Il CUG inoltre formula pareri su progetti di riorganizzazione aziendale, piani di formazione del personale, struttura e flessibilità dell'orario di lavoro, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa per gli aspetti di pertinenza;
- Il CUG assolve 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;
- Il Comitato Unico di Garanzia è tenuto inoltre ad assolvere ad ogni altro compito attribuito da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali;

Il Comitato qualora ne ricorrano le condizioni chiederà all'Azienda la documentazione e le risorse necessarie od utili per il corretto ed adeguato svolgimento dell'attività dello stesso;

### **Art. 13**

#### **Procedura da attivare in caso di segnalazione e denuncia**

Chiunque ritenga di essere nelle condizioni di mobbing, di discriminazione, di mancato benessere lavorativo, può rivolgersi informalmente al Presidente del Comitato; Questi informa i componenti del Comitato, e previo consenso dell'interessato, prende in carico il caso ed attiva una procedura informale per la risoluzione; Sente il presunto autore del comportamento lesivo ed acquisisce eventuali testimonianze;

Il Comitato, qualora lo ritenga necessario per la tutela del lavoratore, può proporre al legale rappresentante dell'Azienda e/o al responsabile organizzativo, soluzioni ritenute migliorative delle condizioni lavorative quali, a solo titolo esemplificativo, trasferimenti, cambio gruppi lavorativi, cambio turno etc;

Il Comitato non può adottare nessuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e ricevuto l'espresso consenso scritto;

In caso di denuncia, qualora la persona lesa non ritenga sufficienti i tentativi di risoluzione informale, potrà essere avviata la procedura formale;

La procedura si apre con la segnalazione scritta da parte del soggetto che si ritiene leso, al Presidente del Comitato, al Segretario e al Direttore Generale dell'Azienda;

Il Comitato una volta esaminato il caso, sente le parti interessate, anche in contraddittorio tra loro, svolge l'attività istruttoria e propone all'Azienda tutti i provvedimenti necessari alla risoluzione del conflitto;

Qualora emergano comportamenti che configurano una infrazione disciplinare, il Comitato ne dà immediata e formale comunicazione al titolare del procedimento disciplinare, ovvero al Direttore del personale o suo delegato, che avvierà la procedura ai sensi della normativa vigente;

Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Azienda e il Comitato congiuntamente operano al fine di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima sereno fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro;

#### **Art. 14**

##### **Collaborazioni e risorse**

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:

Collabora con la Consigliera nazionale di parità e con altri organismi individuati dalla direttiva 4/3/2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

Promuove indagini, studi, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati avanti analoghe finalità;

Per le proprie funzioni si può avvalere della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzioni di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Si avvale inoltre delle strutture dell'Azienda in relazione alle loro competenze;

.

#### **Art. 15**

##### **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;

In occasione di questi incontri viene proposta la partecipazione di un rappresentante del Comitato nominato dal CUG;

#### **Art. 16**

##### **Approvazione e modifica regolamento**

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. 17**

##### **Norme transitorie e finali**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel sito Web dell'Ente.