

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------|
|  A.S.L. VC Azienda Sanitaria Locale di Vercelli | REGOLAMENTO | Regolamento CUG (AST.RE.1033.00).odt |
| | | pag1/6 |

**Regolamento di istituzione e funzionamento del
Comitato Unico di Garanzia (CUG)**

**per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

| | <i>Nominativo</i> | <i>Funzione</i> | <i>Data</i> | <i>Firma/evidenza di approvazione</i> |
|-----------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------|
| Stesura | Dott.ssa Fiorella Germinetti | Direttore SC AST e Presidente del Comitato Unico di Garanzia | Giugno 2011 | <i>F.to in originale</i> |
| Verifica | Dott.sa Chiara Serpieri | Direttore Amministrativo ASL VC | Giugno 2011 | <i>F.to in originale</i> |
| | Dott. Mario Traina | Direttore Sanitario ASL VC | Giugno 2011 | <i>F.to in originale</i> |
| Autorizzazione | Dott. Vittorio Brignoglio | Direttore Generale ASL VC | Giugno 2011 | <i>F.to in originale</i> |
| Emissione | Dott.ssa Fiorella Germinetti | Direttore SC AST e Presidente del Comitato Unico di Garanzia | Giugno 2011 | <i>F.to in originale</i> |

| | |
|-----------------------------|-------------|
| Data di applicazione | Giugno 2011 |
| REV. | 00 |



A.S.L. VC

Azienda Sanitaria Locale
di Vercelli

REGOLAMENTO

Regolamento CUG
(AST.RE.1033.00).odt

pag2/6

| | |
|----------------------------------------------|----------|
| 1. SCOPO e CAMPO DI APPLICAZIONE..... | 3 |
| 2. REGOLAMENTO | 3 |
| 3. RESPONSABILITÀ..... | 6 |
| 4. STORIA DELLE MODIFICHE..... | 6 |

1. SCOPO e CAMPO DI APPLICAZIONE

Questo documento disciplina le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni (CUG), costituito con deliberazione del Direttore Generale n. 190 del 23.3.2011, e successive deliberazioni di integrazione n. 288 del 29.4.2011 e n. 274 del 6.12.2011.

Il CUG sostituisce unificando le competenze in un solo organismo, i preesistenti comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, con le finalità previste dalla vigente normativa di riferimento, nonché dalle Linee Guida in materia emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, ed il Ministro per le Pari Opportunità.

2. REGOLAMENTO

Articolo 1

Costituzione

Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, nell'ambito dell'Azienda Sanitaria Locale di Vercelli è costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Articolo 2

Composizione

Il Comitato è così composto:

- da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli art. 40 e 43 del D.Lgs 165/2001;
- da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi;
- da un pari numero di componenti supplenti
- dal Presidente designato dal Direttore Generale (con atto deliberativo n. 190 del 23/03/2011).

Il Comitato può eleggere al suo interno un Vice Presidente.

Assolve le funzioni di Segretario/a del Comitato un dipendente di ruolo, designato dalla Direzione Generale.

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.

Articolo 3

Compiti

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 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:

Propositive su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e 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 (es. bilancio di genere);
- 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 Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, 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 pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

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 delle 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, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse che l'Amministrazione metterà a tal fine a disposizione.

Articolo 4

Modalità di Funzionamento

Il Comitato dura in carica per quattro anni dalla data di insediamento, e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato.

I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

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

Il Comitato è convocato dal Presidente e la convocazione, con l'indicazione dei punti di discussione, deve avvenire in forma scritta (è valida la convocazione a mezzo posta elettronica) e consegnata almeno 3 giorni (lavorativi) prima della seduta, e almeno 24 ore prima nei casi di convocazione d'urgenza.

I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, i quali sono tenuti a contattare direttamente il supplente in caso di necessità di sostituzione.

Esaurita la discussione sull'argomento, il Presidente pone ai voti la decisione che deve essere assunta a maggioranza dei componenti presenti.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Delle sedute del Comitato verrà tenuto un apposito verbale sottoscritto dal Segretario e dal Presidente.

Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, saranno depositati e custoditi presso la S.C. O.S.R.U.

Il Comitato è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.

I Componenti del Comitato che risultano assenti senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive sono dichiarati decaduti con provvedimento del Comitato stesso.

Qualora un componente venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato precedentemente.

Articolo 5

Collaborazioni e Risorse

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:

- promuove una costante e stretta collaborazione con i vertici strategici aziendali e con tutte le strutture coinvolte a qualunque titolo nella gestione delle risorse umane;
- promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- si avvale della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- collabora con il/la Consigliere provinciale di parità con modalità di lavoro trasparenti e semplificate che consentono un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte;
- si avvale delle strutture dell'Azienda in relazione alle loro competenze.

Inoltre l'Amministrazione fornirà al Comitato tutte le informazioni e la documentazione occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.

Articolo 6

Rapporto tra Comitato e Contrattazione decentrata

La Direzione aziendale consulta preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza, e le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Azienda ed OO.SS.

Articolo 7

Rapporti sulle attività e diffusione delle informazioni

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Azienda, 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.

A tal fine la Direzione Generale e le strutture di competenza sono tenute a trasmettere al CUG, entro il primo bimestre dell'anno, i dati relativi all'anno di riferimento necessari alla redazione della relazione.

La relazione viene inviata alla Direzione Generale.

I CUG potranno alimentare l'Osservatorio, costituito presso l'Ufficio del Consigliere nazionale di parità, trasmettendo la documentazione prodotta attraverso l'utilizzo degli applicativi informatici messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. L'Azienda provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

3. RESPONSABILITÀ

Ad integrazione di quanto già indicato nelle precedenti pagine si precisano le seguenti responsabilità:

| Funzione responsabile | Attività |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Presidente CUG | Aggiornamento del presente Regolamento Convocazione del CUG |
| Comitato CUG | Predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, il benessere organizzativo, le pari opportunità |

4. STORIA DELLE MODIFICHE

| REV | Data | Descrizione delle modifiche |
|------------|-------------|------------------------------------|
| 00 | Giugno 2011 | Prima emissione |
| | | |