



REGOLAMENTO **Comitato Unico di Garanzia**

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

VISTO l'art. 16 del Decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395 recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità tra uomo e donna nell'ambito del pubblico impiego;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in particolare gli articoli 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48 come modificato dal Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo- donna in materia di occupazione e impiego;

VISTA la Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

VISTO il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni, recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

VISTO il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

VISTI gli articoli 1, 3, 8, 9, 13 e 14 del Decreto Legislativo 27 dicembre 2009 n. 150 recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n.183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;

VISTA la lettera circolare n.15 del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla valutazione del rischio da stress lavoro correlato, di cui all'art. 28, comma-1bis, del D.Lgs 81/08, e s.m.i.;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, adottata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 recante linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

CONSIDERATO che, il CUG, a norma di legge, sostituisce il "Comitato per le pari opportunità" istituito con D.D. 15 giugno 2010 e il "Comitato Paritetico sul fenomeno del *Mobbing*", istituito con D.D. 15 giugno 2010 ne unifica le competenze, e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi;



RILEVATO che, ai sensi dell'art. 3.4 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011- recante Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG è previsto che il CUG adotti un proprio regolamento interno, che ne disciplini il funzionamento e le procedure, preveda il corretto trattamento dei dati personali ed assicuri l'efficacia delle relazioni tra il Comitato ed i suoi interlocutori istituzionali ed esterni;

VISTO il Codice Etico dell'A.O Ordine Mauriziano di Torino approvato con Deliberazione n° 361 del 31.05.2010;

VISTA la Deliberazione dell'A.O Ordine Mauriziano di Torino n. 139 del 14 marzo 2011

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

ADOPTA IL SEGUENTE REGOLAMENTO INTERNO

Art. 1 Costituzione

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento interno del *Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino.

Il CUG sostituisce, unificandoli, i “Comitati per le Pari Opportunità” e i “Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del *mobbing*”, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG opera in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dell'Azienda.

Art. 2 Obiettivi

Il CUG, in continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del *mobbing*, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

a) 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 e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

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 dell'Azienda anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Art. 3 Compiti

Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità

A titolo esemplificativo:

a) Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/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;
- 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;
- 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;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere, all'interno dell'Azienda, situazioni di discriminazione o mobbing

b) 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.



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 delle azioni di contrasto al *mobbing* nei luoghi di lavoro
- 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, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza 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*.

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

- 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*”;
- dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'Amministrazione

La relazione deve essere trasmessa alla Direzione Generale dell'Azienda

Art. 4 Rapporti tra il Comitato Unico di Garanzia e l'Amministrazione

I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione mediante consultazione reciproca in merito all'adozione di atti interni nelle materie di competenza specifica del CUG ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall'articolo 21 della l.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità.

Il CUG provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito WEB dell'Azienda Ospedaliera, avvalendosi del gruppo permanente all'uopo istituito.

Il CUG può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti, necessarie a garantire l'effettiva operatività.

Il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'Amministrazione, che possono formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie di competenza del Comitato stesso.

Art. 5 Composizione e durata

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati/e in egual numero da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e dall'Amministrazione, nonché da altrettanti/e componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.



I/le componenti del CUG rappresentano tutto il personale Dirigente e del comparto e rimangono in carica quattro anni. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.

Art. 6 Ruolo dei componenti

I componenti del CUG sono: Presidente, Vicepresidente, Segretario, Titolari, Supplenti.

- Il/La Presidente nominato dall'Azienda coordina i lavori del Comitato e ne cura l'attività; provvede alla convocazione delle sedute e ne predispone l'O.d.G.; rappresenta il CUG nei rapporti con l'Azienda e con l'esterno.
- Il/La Vicepresidente, scelto tra i componenti di nomina sindacale, onde mantenere il carattere paritetico dell'organismo, viene eletto dal Comitato e svolge funzioni vicarie del Presidente in caso di temporanea assenza o impedimento

Le funzioni di segreteria sono espletate da uno/a dei/delle componenti designato/a dal Comitato stesso.

- Il/La Segretario/a del CUG cura la raccolta dei verbali delle riunioni, la corrispondenza interna ed esterna, l'archivio e le bacheche, avvalendosi dei supporti di segreteria messi a disposizione dall'Azienda
- I componenti Titolari partecipano alle riunioni con diritto di voto sulle tematiche trattate.
- I componenti Supplenti possono comunque partecipare alle riunioni con diritto di voto solo in caso di assenza del Titolare.

Art. 7 Funzionamento

Il CUG si riunisce almeno ogni tre mesi, fatta salva la possibilità per ogni componente di richiedere riunioni straordinarie.

L'Azienda è tenuta a garantire la sede di riunione ed a fornire d'ufficio, e per quanto di competenza, ogni dato necessario allo svolgimento della sua attività.

Il CUG è convocato mediante avviso scritto, corredato di O.d.G., da inviarsi ad ogni componente Titolare e Supplente almeno 5 giorni prima della data prefissata.

In casi di urgenza o di necessità il Presidente o almeno un terzo dei componenti, possono chiedere la convocazione di riunioni straordinarie. In tal caso è sufficiente un preavviso di 24 ore, anche verbale.

Le riunioni si svolgono in orario di servizio e sono valide quando è presente la maggioranza dei/delle componenti.

Le decisioni sono assunte a maggioranza semplice dei voti espressi dai presenti Titolari o rispettivi Supplenti, in caso di assenza del Titolare.

Delle riunioni viene redatto un verbale che sarà trasmesso tempestivamente a tutti i membri del CUG.

Il CUG può ammettere alla partecipazione ai lavori, consultare ed avvalersi della collaborazione di esperti, sia interni che esterni all'Azienda, aventi particolare competenza istituzionale o professionale in relazione ad argomenti in discussione.

Per tutte le necessità connesse all'attività del CUG può essere eventualmente istituito uno specifico fondo cui potranno confluire anche eventuali finanziamenti erogati dallo Stato, dall'U.E., e da altri Organismi.

Delle attività svolte viene data diffusione mediante l'affissione di report su bacheche dedicate e sul sito web interno dell'Azienda nell'apposita area CUG.



Art. 8 Trattamento dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al Decreto legislativo 30 giugno 2003 n.196 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 9. Assenze, dimissioni, decadenza, cessazione

L'assenza dalle riunioni va preventivamente comunicata al/alla Segretario/a.

L'assenza reiterata e senza giustificato motivo del Titolare e del Supplente, con un limite massimo di cinque riunioni consecutive, comporta la decadenza dall'incarico e la sostituzione.

L'incarico, che ha validità quadriennale ed è rinnovabile una sola volta, dopo questi termini decade automaticamente.

Le dimissioni dall'incarico devono essere comunicate per iscritto al Comitato, analogamente dicasi per la cessazione del rapporto di lavoro.

Il CUG provvederà a dare tempestiva comunicazione all'Azienda o all'Organizzazione Sindacale interessata per gli opportuni provvedimenti di competenza.

Art. 9 Norme finali

Le modifiche al presente regolamento dovranno essere approvate con la maggioranza dei 2/3 dei componenti titolari o rispettivi supplenti.

Al presente regolamento viene data la massima diffusione. Sono inoltre pubblicizzati in maniera idonea i nominativi dei componenti del CUG nonché la data di insediamento dello stesso.

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

Torino , 19.12.2012

La Presidente
Dott.ssa Patrizia Cremonesi
f.to in originale