

REGIONE DEL VENETO

AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO-SANITARIA N. 6 "VICENZA"

DELIBERAZIONE

n. 793

del 29-10-2014

O G G E T T O

Approvazione Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Proponente: Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali
Anno Proposta: 2014
Numero Proposta: 1526

Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali/2014/1526

1



Il Direttore del Servizio "Risorse Umane e Relazioni Sindacali" riferisce quanto segue:

L'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, introducendo l'obbligo di costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce i comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, unificando le competenze in un solo organismo ed assumendone tutte le funzioni;

Con deliberazioni n. 511 del 21 luglio 2011 e n. 9 del 16 gennaio 2014, conservate agli atti del proponente Servizio ed alla quale si fa integrale rinvio, questa Azienda ha istituito il suddetto Comitato;

Le modalità di funzionamento del Comitato contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari opportunità, prevede al punto 3.4 che il CUG adotti un Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato stesso;

Visto che nella prima riunione del CUG, tenutasi il 15 settembre 2014, i componenti hanno predisposto il Regolamento interno di funzionamento del Comitato;

Ritenuto pertanto di approvare il Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che si allega al presente provvedimento e che ne forma parte integrante e sostanziale;

Il medesimo Direttore ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia;

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale hanno espresso parere favorevole per quanto di rispettiva competenza;

Sulla base di quanto sopra

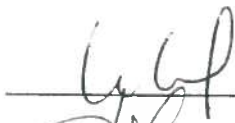
IL DIRETTORE GENERALE
DELIBERA

1. di approvare il Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), secondo il testo allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di prescrivere che il presente atto venga pubblicato all'Albo on-line dell'Azienda.



Parere favorevole, per quanto di competenza:

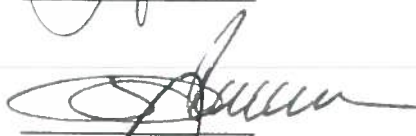
Il Direttore Amministrativo
(Dr. Roberto Toniolo)



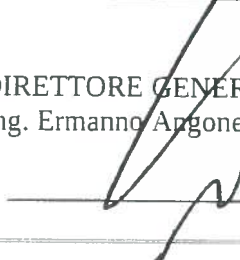
Il Direttore Sanitario
(Dr. Francesco Buonocore)



Il Direttore dei Servizi Sociali
e della Funzione Territoriale
(Dr. Paolo Fortuna)



IL DIRETTORE GENERALE
(Ing. Ermanno Argonese)



Il presente atto è eseguibile dalla data di adozione.

Il presente atto è **proposto per la pubblicazione** all'Albo on-line dell'Azienda con le seguenti modalità:

Oggetto e contenuto

Copia del presente atto viene inviato in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 14.9.1994, n. 56).

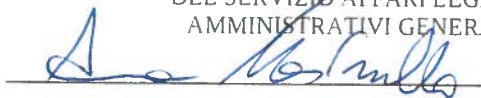
IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI
DEL SERVIZIO AFFARI LEGALI E
AMMINISTRATIVI GENERALI

Vicenza, _____

Copia conforme all'originale, composta di n. 11 fogli (incluso il presente), rilasciata per uso amministrativo.

IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI
DEL SERVIZIO AFFARI LEGALI E
AMMINISTRATIVI GENERALI

Vicenza, 31 OTT. 2014





ALLEGATO
alla DELIBERA n° 793 del 29 OTT. 2014

COMITATO UNICO di GARANZIA

*Per le PARI OPPORTUNITA', la VALORIZZAZIONE del
BENESSERE di chi LAVORA e CONTRO le DISCRIMINAZIONI*

REGOLAMENTO

Art. 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del "Comitato Unico di Garanzia (di seguito nominato CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Azienda U.L.S.S. N. 6 "Vicenza", istituito con deliberazioni n. 511 del 21 luglio 2011, e n. 9 del 16.1.2014, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011).

Art. 2

Finalità

1. Il CUG opera per garantire, nell'ambito dell'Azienda, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica, realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
2. il CUG opera, inoltre, per garantire pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
3. il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
 4. il CUG opera in stretto raccordo con la Direzione Generale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'Azienda per favorire l'operatività del Comitato e garantire le finalità previste dalla legge. L'Azienda valorizza e pubblica con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, le attività ed i risultati dei lavori svolti dal CUG.

Art. 3

Composizione e sede

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato:

- da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Presidente viene designato dall'Amministrazione tra i membri di nomina aziendale, mentre il Vicepresidente tra quelli di nomina sindacale nel corso della prima seduta del CUG.

Il segretario è nominato dall'Amministrazione.

Il CUG dell'Azienda U.L.SS. N. 6 "Vicenza" ha sede presso l'aula "sindacale" situata in area "De Giovanni" in Contrà San Bortolo.



Art. 4

Durata in carica

Il CUG ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del CUG.

Art. 5

Attribuzioni e funzioni dei componenti

Il Presidente rappresenta il CUG, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Azienda U.L.SS. N. 6 "Vicenza" (Direttore Generale, Collegio Sindacale, Collegio di Direzione).

Il Vicepresidente concorre alla predisposizione dell'ordine del giorno delle sedute; svolge funzioni vicarie del Presidente in caso di assenza temporanea o impedimento.

Il segretario cura la raccolta e la stesura dei verbali di seduta, la corrispondenza interna ed esterna e l'archivio.

Art. 6

Compiti e funzioni

La direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, detta le "linee guida" per il funzionamento dei CUG e ne delinea al punto 3.2 i seguenti compiti:

propositivi su:

- a) predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- b) 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;

- c) temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- d) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;
- e) analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- f) 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;
- g) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- h) 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;

consultivi, formulando pareri su:

- a) progetti di riorganizzazione dell'Azienda;
- b) piani di formazione del personale;
- c) orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d) criteri di valutazione del personale;
- e) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
- d) 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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Art. 7

Convocazioni

L'Azienda garantisce la sede di riunione e fornisce al CUG, per quanto di sua competenza, ogni dato necessario allo svolgimento della sua attività.

Le riunioni avvengono in orario di servizio e per la partecipazione non è previsto nessun compenso.

La convocazione verrà inviata a tutti i componenti titolari e supplenti del CUG.

Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno quattro volte l'anno

Il Presidente convoca il CUG in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei suoi componenti effettivi.

La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail, indirizzata ai membri effettivi e, per conoscenza, ai Direttori delle UU.OO.CC., Servizi, Uffici di appartenenza dei membri del CUG, almeno **quindici giorni** prima della data fissata per la riunione.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e l'eventuale documentazione necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Il Presidente ha la possibilità di convocare con le stesse modalità e con almeno tre giorni di preavviso, una seduta straordinaria per motivi di particolare gravità e urgenza. E' anche prevista la possibilità, per analoghi motivi, per almeno un terzo dei componenti, di richiedere una convocazione straordinaria: nel qual caso il Presidente è tenuto ad attuarla con un preavviso di tre giorni.

Art. 8

Deliberazioni

Il CUG può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto.

Hanno diritto al voto i componenti presenti alla riunione.



Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al Componente supplente.

Le funzioni di segretario sono svolte da un collaboratore amministrativo professionale esperto categoria Ds2 del Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali.

Le riunioni del CUG sono verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario.

I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.

I verbali delle sedute vengono inviati, a cura del Segretario, anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

Le deliberazioni approvate sono inoltrate alla Direzione Generale per le successive valutazioni dell'Azienda.

Art. 9

Cessazione dei componenti

I componenti cessano dalla loro carica in caso di: dimissioni, decadenza, cessazione del rapporto di lavoro, comando.

La decadenza si verifica nel caso di assenza ingiustificata per tre sedute consecutive. Il CUG ne prende atto ed attiva le procedure per la sostituzione del componente dandone comunicazione all'Azienda.

Le dimissioni di un componente devono essere presentate per iscritto al Presidente del CUG e alla parte di nomina (Azienda o O.S.). Il Presidente del CUG ne dà comunicazione all'Azienda per consentirne la sostituzione.

Il CUG ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Direttore Generale dell'Azienda ULSS n. 6 "Vicenza" e, per conoscenza, al CUG per l'immediata sostituzione.



Art. 10

Commissioni e gruppi di lavoro

Nello svolgimento della sua attività il CUG può operare in commissioni o gruppi di lavoro.

Il CUG può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei Componenti, di soggetti esterni allo stesso, senza diritto di voto .

Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze del CUG. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al CUG e formula proposte di deliberazione.

La partecipazione alle commissioni e ai gruppi di lavoro sarà considerata attività di servizio.

Art. 11

Relazione annuale

Il CUG redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una 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 - *mobbing*.

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

- dall'Azienda U.L.SS. N. 6 "Vicenza", 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 Aziendale

La relazione viene trasmessa al Direttore Generale dell'Azienda U.L.SS. N. 6 "Vicenza".



Art. 12

Rapporti tra il CUG e l'Azienda

I rapporti tra il CUG e l'Azienda U.L.SS. N. 6 "Vicenza" sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

Il CUG provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito WEB aziendale .

Il CUG può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Il CUG 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 riguardanti argomenti e materie tra quelli di competenza del CUG stesso.

Art. 13

Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal CUG 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 30giugno 2003 n. 196.

Art. 14

Validità e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda U.L.SS. N. 6 "Vicenza" ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

Le modifiche al presente Regolamento sono approvate con il voto favorevole della metà più uno dei suoi componenti.

Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale aziendale ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della loro pubblicazione.

