

**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.892 del 15 settembre 2017 e s.m.i. è costituito presso l'Azienda Usl Toscana Nord Ovest, 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 **della Azienda toscana NordOvest** è composto da 46 membri effettivi, di cui 23 designati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative e 23 designati dall'Amministrazione, nonché dai componenti supplenti di parte sindacale e dai componenti supplenti di parte aziendale; è garantita la presenza di entrambi i generi.

Il Presidente del Comitato è stato designato dalla Direzione Aziendale; il Vice Presidente viene designato dal Presidente tra i componenti del Comitato nella prima seduta utile; il Segretario è stato nominato dal Presidente. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni del CUG e alle attività di gruppi di lavoro in seno ad esso istituiti, non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per le attività del Comitato, sono a tutti gli effetti orario di servizio.

Art. 3

Durata in carica

Il Comitato Unico di Garanzia ha durata di quattro anni; 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 Vicepresidente, nominato tra i componenti del Comitato, collabora con il Presidente, lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento. 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 di norma bimestralmente presso gli uffici della Direzione Aziendale, salvo diverse necessità. Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria su richiesta di almeno sei dei suoi componenti effettivi qualora lo ritenga necessario.

La convocazione ordinaria viene effettuata con congruo anticipo via E-mail della data prescelta per la riunione o stabilita nell'ambito della stessa 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

Decisioni

Il Comitato può validamente esprimersi quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto. I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione, via mail, al segretario e provvedere ad informare il supplente corrispondente. Hanno diritto di voto i componenti titolari ed anche i componenti supplenti, quando presenti in sostituzione dei titolari. Le decisioni 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 le azioni del Comitato. 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 per le nomine di parte sindacale al proprio Sindacato, per la parte aziendale al responsabile di riferimento.

Il dimissionario rimane in carica sino alla sua formale sostituzione. 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, lo stesso rimane in carica sino alla sua formale sostituzione.

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. Il Comitato si esprime sulla richiesta di sostituzione del componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte.

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, salvo casi di eccezionalità e urgenza su indicazione del presidente, sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi Componenti o Supplenti.

Art. 10

Relazione annuale

Il Comitato predispone entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sull'attività svolta e sui risultati delle iniziative assunte da trasmettere ai vertici dell'Azienda e alle OO.SS. firmatarie degli accordi nazionali di lavoro ai sensi della Direttiva Interministeriale e propone il Piano delle azioni positive per favorire l'uguaglianza e la diffusione delle pari opportunità e per contrastare le discriminazioni, molestie e mobbing.

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.

Il presidente del CUG è da ritenersi il responsabile interno del trattamento dei dati e spetta allo stesso la nomina dei componenti e relativi supplenti quali incaricati del trattamento.

Art. 12

Compiti del comitato

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;
- alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché 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;
- promuovere e/o potenziare 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;
- formulare 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;
- assolvere i 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 delle attività di pertinenza.

Spetta al Cug , nella persona del Presidente o suoi delegati/ Referenti, su segnalazione e in via riservata, procedere all'audizione , previo consenso, del dipendente e alla successiva verifica dell'ambiente di lavoro, avvalendosi se del caso del supporto delle competenti strutture aziendali, con la stesura di una relazione finale e relativa trasmissione alla direzione aziendale.

La segnalazione può pervenire tramite la casella di posta elettronica dedicata o direttamente per scritto al Presidente o in sua assenza al Vice Presidente del Cug.

Art. 13

Rapporti fra Comitato e Azienda

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

Esso opera in stretto raccordo con la Direzione Aziendale, con la Direzione del **Dipartimento** del Personale, con il **Dipartimento** Legale, con l'Ufficio del Contenzioso del lavoro, con il RSPP, con il Benessere Organizzativo, con l'OIV e con altre strutture aziendali pertinenti agli obiettivi del CUG.

L'amministrazione fornisce tutti i dati, le informazioni e le risorse necessarie a garantirne l'effettiva 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 e alle comunicazioni fra CUG e dipendenti.

Il parere del CUG nelle materie di competenza è obbligatorio anche se non vincolante e deve essere emesso nel termine di 30 giorni dalla formale comunicazione di interessamento.

Nei casi di segnalazione il termine complessivo per la stesura della relazione finale è di 90 giorni dal recepimento della segnalazione.

Art. 14

Collaborazioni , risorse e organizzazione

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:

- collabora con la Consiglieria 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 aventi 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.

Puo' avvalersi, inoltre, delle strutture dell'Azienda in relazione alle loro competenza e che possano essere utili alla trattazione delle tematiche di pertinenza del Comitato.

Il CUG può anche operare attraverso un gruppo di coordinamento e specifici gruppi di lavoro istituiti tra i suoi componenti , nel rispetto delle esperienze professionali maturate dagli stessi e della composizione di parte sindacale e aziendale .

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 è prevista 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 della metà più uno dei componenti e il voto favorevole dei 2/3 dei presenti.

Il presente Regolamento viene adottato con delibera del Direttore Generale ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel sito Web aziendale.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: CIAMPI NICOLA

CODICE FISCALE: IT:CMFNCL64S08G843F

DATA FIRMA: 12/03/2018 14:10:35

IMPRONTA: 343765326164616464383335323365326563373931383166656361636361643037333626163333362