



REGIONE SICILIA  
**AZIENDA OSPEDALIERA**  
**“OSPEDALI RIUNITI PAPARDO PIEMONTE”**  
Ctr. Papardo tel.090-3991 Messina  
c.f. e Partita IVA 03051880833

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

## **Indice**

|                                                      |   |
|------------------------------------------------------|---|
| Indice                                               | 2 |
| Premessa                                             | 3 |
| ART. 1 Oggetto del Regolamento                       | 4 |
| ART. 2 Composizione e Durata                         | 4 |
| ART. 3 Compiti                                       | 4 |
| ART. 4 Modalità di Funzionamento                     | 5 |
| ART. 5 Rapporti e Collaborazioni                     | 6 |
| ART. 6 Risorse e Strumenti                           | 6 |
| ART. 7 Rapporti tra Comitati e Delegazioni Trattanti | 6 |
| ART. 8 Relazione Annuale                             | 6 |
| ART. 9 Approvazione e Modifiche del Regolamento      | 7 |
| ART. 10 Informazione e Pubblicità                    | 7 |
| ART. 11 Disposizioni Finali e di Rinvio              | 7 |

## Premessa

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dall'Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto a ogni forma di discriminazione e mobbing.

Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, specificatamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

L'obbligo di costituire il Comitato Unico di Garanzia è stato introdotto da detta Legge n. 183/2010 che ha imposto tale adempimento a tutti i soggetti pubblici.

Difatti con Delibera aziendale nr. 1980 del 05 dicembre 2011 è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (denominato CUG), che unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno mobbing.

L'Istituzione del nuovo organismo prevede l'ampliamento della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantisce l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazioni relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità alla religione e alla lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

L'obiettivo della norma, in buona sostanza, si concretizza in un ulteriore rafforzamento delle misure dettate per garantire la tutela delle pari opportunità e del benessere organizzativo. La normativa ha previsto, infatti, che l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passino necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Della mancata osservazione di questo principio si dovrà tenere conto nella valutazione dei dirigenti: la dirigenza deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative, anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

Per dare attuazione ai principi fissati dal legislatore in materia di pari opportunità il Ministro pro tempore della "Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione" e il Ministro pro tempore delle "Pari Opportunità" hanno emanato il 4 marzo 2011, secondo le previsioni dettate dal legislatore, la Direttiva ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183).

L'unicità del Comitato Unico di Garanzia (CUG) è dettata dall'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando altresì un elemento di razionalizzazione.

Il legislatore ha inteso, così, eliminare la proliferazione di Comitati affidando tutte le competenze ad un unico organismo, che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza.

In tale ambito il CUG si muove in linea di continuità con i precedenti comitati, ma è un soggetto del tutto nuovo.

Esso vuole garantire i seguenti obiettivi:

- assicurare pari opportunità di genere;
- favorire l'ottimizzazione della produttività;
- favorire il benessere organizzativo.

Il legislatore con l'ampliamento della tutela ha inteso adeguare il comportamento del Datore di Lavoro alle indicazioni dell'Unione Europea, anche alla luce delle novità introdotte dal D.lgs 150/2009, dal D.lgs 81/2008, come integrato dal D.lgs 106/2009, e dal D.lgs 198/2006, come modificato dal D.lgs 5/2010 (attuazioni della direttiva 2006/54/CE relativa al principio della pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impegno)

Esso contribuisce, tra l'altro, alla promozione dei piani delle azioni positive, della programmazione di specifiche iniziative, nonché della formulazione di pareri e della verifica del grado di raggiungimento di tali obiettivi.

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

## **ART. 1 Oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell' Azienda AOOR Papardo-Piemonte di Messina, istituito con deliberazione del Direttore Generale nr. 1980 del 05 dicembre 2011.

## **ART.2 Composizione e durata**

Il Comitato Unico di Garanzia è organo a composizione paritetica ed è così costituito:

- da componenti di nomina sindacale
- da un pari numero di componenti di nomina aziendale

Tra i componenti di nomina aziendale è individuato il Presidente.

Il Presidente ha funzione di :

- a) rappresentare il Comitato;
- b) dirigerne i lavori;
- c) presiedere le riunioni e coordinarne lo svolgimento.

In caso di assenza del Presidente o del supplente presiede la seduta un componente del Comitato espressamente delegato dal Presidente.

Il Comitato individua, altresì, al suo interno, un componente cui attribuire le funzioni di Segretario.

Ad esso è affidato il compito di redigere i verbali delle sedute, curarne l'invio ai componenti, tenere l'archivio dei verbali originali e dei documenti esaminati.

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro e non dà luogo a compensi aggiuntivi.(fatto salvo l'obbligo di recupero in caso di eccedenza di orario).

Il Comitato resta in carica per 4 (quattro anni) e, comunque, fino alla costituzione del nuovo Comitato. Gli incarichi ai singoli componenti possono essere rinnovati una sola volta.

## **ART. 3 Compiti**

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, assicurando, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sui lavoratori, operando, pertanto, per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni.

Il Comitato, in particolare, svolge le seguenti funzioni:

### Propositive 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 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 statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
- 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.

#### Consultive 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:

- 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.

### **ART. 4 Modalità di funzionamento**

Le decisioni assunte dal Comitato sono ritenute valide quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritti di voto.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei votanti.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

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

La convocazione è inviata, a cura del Presidente, a mezzo posta elettronica, a tutti i componenti sia effettivi che supplenti, almeno dieci giorni prima della data di riunione.

In caso di urgenza il termine può essere ridotto a 5 (cinque) giorni.

Il Presidente può riunire il Comitato in via straordinaria con un preavviso di 5 (cinque) giorni.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione alla segreteria del Comitato, nonché al proprio supplente.

I/Le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Qualora un componente risulti assente ingiustificato per 3 (tre) volte durante la durata del mandato, verrà dichiarato decaduto e sarà sostituito dal componente supplente.

Parimenti si procederà qualora la sostituzione derivi dalla presentazione di dimissioni volontarie dall'incarico di taluno dei componenti.

Alle riunioni possono partecipare esperti esterni al Comitato senza diritto di voto.

Delle riunioni del Comitato viene redatto verbale da parte del segretario, ove sono riportate in sintesi gli argomenti trattati e le decisioni assunte, oltre ad eventuali posizioni difformi espresse.

Il verbale è trasmesso a tutti i componenti a cura del Segretario, compresi i supplenti.

Il verbale viene approvato e sottoscritto alla prima riunione successiva. Eventuali osservazioni dovranno, necessariamente, pervenire al Segretario almeno 15 (quindici) giorni prima della seduta successiva.

## **ART. 5 Rapporti, Collaborazioni**

In ossequio alle disposizioni della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Comitato assicura la collaborazione con il/ la Consigliere/a Nazionale di Parità e secondo le modalità impartite dalla Presidenza medesima, nonché con la Consigliera Provinciale di Parità.

Il Comitato, altresì:

- si avvale delle strutture dell' Azienda in relazione alle competenze agite da ciascuna;
- promuove studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti , Istituti o Comitati aventi analoghe finalità;
- si avvale della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

## **ART. 6 Risorse e Strumenti**

Per lo svolgimento delle proprie attività il Comitato utilizzerà le risorse messe a disposizione dall' Azienda, che assicura la disponibilità dei locali idonei alle riunioni, il materiale e gli strumenti necessari.

## **ART. 7 Rapporti tra Comitato e Delegazioni Trattanti**

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 3 formula proposte che potranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata tra Azienda e Organizzazioni sindacali di settore.

## **ART. 8 Relazione Annuale**

Il Comitato redige, entro il 31 gennaio di ogni anno, apposita relazione sulla situazione del personale dell' Azienda riferita all' anno precedente, con riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro – mobbing.

La relazione viene trasmessa alla Direzione Aziendale e al Direttore del Dipartimento Amministrativo.

#### **ART. 9 Approvazione e Modifica del Regolamento**

Per l'approvazione e la modifica del Regolamento è necessaria la presenza di almeno i 2/3 dei componenti e il voto della maggioranza dei presenti. A parità di voto prevale quello del Presidente.

#### **ART. 10 Informazione e Pubblicità**

Le attività svolte, le esperienze in materia ed ogni altro elemento informativo sulle tematiche di competenza sono portate a conoscenza del personale dell' Azienda AOOR Papardo-piemonte di messina e di ogni altro soggetto interessato mediante pubblicazione sul sito web aziendale dedicata al Comitato.

#### **ART. 11 Disposizioni Finali e di Rinvio**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

Il presente Regolamento, viene sottoposto all' attenzione della Direzione Aziendale e pubblicato sul sito web dell' Amministrazione, come previsto dall'art. 10.

Messina, 2 febbraio 2012

*Letto, approvato e sottoscritto*

|                            |  |
|----------------------------|--|
| n. 14 Componenti Aziendali |  |
| n. 14 Componenti Sindacali |  |
| SNABI SDS                  |  |
| ANAAO ASSOMED              |  |
| UIL FPL comparto           |  |
| UIL FPL dirigenza          |  |
| CISL dirigenza             |  |
| CISL comparto              |  |
| CGIL                       |  |
| NURSING UP                 |  |
| FIALS                      |  |
| ANPO ASCOTI FIALS MEDICI   |  |