
REGIONE SICILIA
Assessorato Regionale Sanità



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
RAGUSA

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 899 del 23 MAR. 2017

DIREZIONE GENERALE

Esecutiva: SI
Atto sottoposto a controllo: NO

OGGETTO: Approvazione regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
(Dott. Angelo Costa)

23 MAR. 2017

Il _____, nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale, il Direttore Generale Dott. Maurizio Aricò, nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 201 del 24 giugno 2014, coadiuvato, ai sensi dell'art. 7 della L. R. 30/1993, dai Sigg.:

- Dott.ssa Elvira Amata - Direttore Amministrativo
- Dott. Giuseppe Drago **Sig. Marcello Cugliotta** - Direttore Sanitario

e con l'assistenza _____, quale Segretario verbalizzante, adotta la seguente deliberazione:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Elvira Amata

IL DIRETTORE SANITARIO
Dott. Giuseppe Drago

IL SEGRETARIO
Sig. Marcello Cugliotta

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Maurizio Aricò

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente copia di deliberazione, ai sensi dell'art. 53, comma n. 2 della L.R. 3/11/1993 n. 30, viene pubblicata nell'Albo dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa per 15 giorni consecutivi, dal 26 MAR. 2017

IL SEGRETARIO
Sig. Marcello Cugliotta

La presente copia è conforme
all'originale in atti

IL SEGRETARIO

PREMESSO che con delibera n. 2707 del 30/11/2016, successivamente rettificata con delibera n. 395 del 09/02/2017, in attuazione di quanto prescritto dall'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, è stato costituito il *Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, affidando allo stesso tutte le competenze di pertinenza dei preesistenti Comitati per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;

RICHIAMATA la Direttiva della Presidenza del Consiglio di Ministri del 04/03/2011, avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";

VISTO, in particolare, il punto 3.4 della predetta Direttiva, disciplinante "Regolamento Interno", il quale dispone che il C.U.G. adotti un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del medesimo organismo, recante disposizioni relative a convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporti sulle attività. Diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni etc.;

DATO ATTO che, in attuazione delle citate disposizioni, il C.U.G. Aziendale ha predisposto il relativo regolamento conformemente alle linee guida sopra richiamate, allegato al presente provvedimento;

RITENUTO, pertanto, in attuazione delle linee di indirizzo emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, approvare l'allegato regolamento redatto dal C.U.G. Aziendale, dando mandato al medesimo organismo di curarne la relativa pubblicazione sul sito internet aziendale;

SENTITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di propria competenza,

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa che qui si intendono ripetuti e trascritti:

1. Approvare, in attuazione delle linee di indirizzo emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con Direttiva del 04/03/2011, l'allegato regolamento disciplinante le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nominato con delibera n. 2707 del 30/11/2016, successivamente rettificata con delibera n. 395 del 09/02/2017;
2. Dare mandato al predetto organismo di curare la pubblicazione del citato regolamento sul sito internet aziendale;

Data _____		Esercizio _____	
Importo	Autorizzato	Ordine	Conto
Visto: Il Direttore del Settore Economico – Finanziario		Il Contabile	
..... 	 	



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

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

REGOLAMENTO

Articolo 1

Costituzione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG) è stato costituito nell'ambito della ASP di Ragusa con deliberazione del Direttore Generale n. 354 del 06/03/2012, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art.21 della L. 183 del 04/11/2010.

Il CUG esplica le proprie attività per tutto il personale dell'ente (comparto, area dirigenti e personale di categoria del comparto).

Sostituisce, operando in un'ottica di continuità, unificando le competenze in un solo organismo, i "comitati per le pari opportunità" e i "comitati paritetici sul fenomeno del mobbing".

Articolo 2

Finalità

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni si prefigge lo scopo di raggiungere gli obiettivi indicati al punto 3) della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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" del 4 marzo 2011:

- a) Assicurare, nell'ambito del "lavoro", 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, all'orientamento politico ed alla lingua;
- b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, 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 della ASP 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 e del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego).

Articolo 3

Composizione e Funzione dei componenti

1.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è composto: da un/una componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del Decreto Legislativo 165/2001 a livello di ente.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Di un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il Comitato ha sede presso la sede dell'ASP di Ragusa.

2.

Il Presidente del CUG, è designato tra i rappresentanti nominati dall'Ente, tramite Deliberazione del Direttore generale, rappresenta il comitato, lo presiede e ne è il referente ufficiale; convoca le riunioni, ne predispone l'ordine del giorno in accordo con il Vicepresidente e le presiede dirigendone le attività;

provvede al buon andamento dei lavori ed assicura l'attuazione delle iniziative decise dal Comitato.

3.

Il Comitato elegge al suo interno, a maggioranza, un Vice Presidente, di norma di parte sindacale, dipendente dell'Ente. Il Vice Presidente concorre alla predisposizione dell'ordine del giorno delle sedute; svolge funzioni vicarie del Presidente in caso di assenza temporanea o impedimento ed attività che il Presidente ritenga di attribuirgli stabilmente o per un periodo determinato.

4.

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

Assolve le funzioni di Segretario/a del Comitato un dipendente di ruolo designato dal Presidente.

5.

Il Comitato, dietro proposta di uno o più componenti, può decidere di invitare a partecipare ai propri lavori altri soggetti o esperti, non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali, che partecipano alle sedute non esercitando diritto di voto.

6.

Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio;

Articolo 4

Durata e cessazione dell'incarico

Il Comitato resta in carica per quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di "prorogatio" sino alla costituzione del nuovo organismo. I Componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.

Ciascun componente del CUG cessa dalla carica al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:

1. cessazione dal rapporto di lavoro (qualora la nomina avvenga su designazione dell'amministrazione) o revoca dell'incarico sindacale;
2. decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni;
3. dimissioni volontarie, opportunamente motivate, da presentare per iscritto al Comitato ed alla parte di nomina (Azienda o O.O.S.S.) e messe all'Ordine del Giorno nella prima seduta successiva alla data di inoltro. In ogni caso il Presidente del comitato trasmetterà tempestiva comunicazione all'ASP e alle O.O.S.S. per la nuova designazione.

Qualora un componente dovesse venire a mancare per dimissioni o decadenza viene integrato, dallo stesso organo che lo aveva designato, entro 30 giorni secondo le indicazioni di cui all'art.3.

Articolo 5

Competenze

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito di competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni di riferimento gli demandano.

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 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 Il/la Consigliere/a di pari opportunità del territorio;
- 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 discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing .

Consultivi, formulando pareri su:

- Progetti di riorganizzazione della ASP
- Piani di formazione del personale;
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

- Criteri di valutazione del personale;
- Contrattazione integrativa su 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 programmazione 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 aventi carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato inoltre promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il Comitato raccoglie dati relativi alle materie di propria competenza che l'amministrazione è tenuta a fornire.

Il Comitato collabora con l'amministrazione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica.

Per la realizzazione dei compiti di cui sopra il Comitato si raccorda se necessario con altri enti e comitati costituiti con analoghe finalità e può collaborare con altri organismi, così come previsto dalle disposizioni correnti.

Le proposte formulate dal Comitato sono trasmesse all'Amministrazione ed alle organizzazioni sindacali.

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione di principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente ed ai Ministeri Funzione Pubblica e Pari Opportunità.

Articolo 6

Funzionamento

1. Il Comitato si riunisce di norma almeno 4 volte l'anno e comunque ogni volta che il Presidente ne ravveda la necessità o qualora ne faccia richiesta almeno un terzo dei componenti effettivamente in carica.
2. L'avviso di convocazione, indirizzato a tutti i componenti titolari e supplenti e per conoscenza ai Direttori delle Unità Operative/Servizi di appartenenza, comprendente l'ordine del giorno, è effettuato per via mail, a firma del Presidente e a cura del Segretario con un anticipo di almeno dieci giorni lavorativi, salvo eventuali urgenze;
3. Qualora il membro effettivo sia impossibilitato alla partecipazione, deve darne tempestiva comunicazione via e-mail al Presidente, al Segretario ed al proprio sostituto entro tre giorni dalla data della seduta;
4. Le sedute sono valide quando è presente la maggioranza dei componenti pari alla metà più uno compreso il Presidente in prima convocazione o in seconda convocazione 1/3 dei componenti, compreso il Presidente.
5. In caso di dimissioni e in attesa dell'individuazione dei nuovi rappresentanti, le sedute sono valide quando è presente la maggioranza dei componenti effettivamente in carica pari alla metà più uno compreso il Presidente.
6. Può promuovere indagini, studi, ricerche anche in collaborazione con Aziende, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
7. I lavori del CUG vengono verbalizzati formalmente al termine di ogni seduta dal Segretario;
8. Il verbale viene trasmesso ai componenti del Comitato i quali possono far pervenire eventuali osservazioni entro cinque giorni dall'invio dello stesso; in carenza di osservazioni, il verbale si intende approvato. Le eventuali osservazioni presentate devono essere esaminate dal Comitato nella prima seduta successiva, nella quale il verbale deve comunque essere approvato. I Componenti possono far inserire a verbale le loro dichiarazioni testuali.
Gli originali dei verbali, con eventuali allegati, saranno custoditi dal Segretario del CUG;
9. Il CUG è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.
10. Ogni riunione del Comitato si apre con la verifica delle presenze, formalità che è eseguita dalla segreteria, per accertare l'esistenza del numero legale.
11. Decorsi 30 minuti dall'orario di convocazione, senza che si sia raggiunto il numero legale, il Presidente invalida la seduta.
12. Prima di iniziare la trattazione degli argomenti nell'o.d.g., di norma, si procede alla sottoscrizione del verbale della riunione precedente, inviato a tutti i componenti, che viene quindi approvato nella prima seduta successiva.
13. Il verbale conterrà le presenze, gli argomenti trattati in maniera sintetica, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse, se richiesto.
14. Di norma, al termine di ogni seduta è decisa la data del successivo incontro ed il relativo ordine del giorno.
15. In caso di assenza ingiustificata di un componente per n. 3 sedute consecutive, il Presidente può richiedere al Direttore Generale la sua sostituzione.

Articolo 7

Comunicazione e Relazione annuale

1. Le attività svolte, le conoscenze, le esperienze ed ogni altro elemento informativo maturati nel corso dell'attività svolta dal Comitato, sono portati a conoscenza del personale mediante la pubblicazione nell'area del sito web dell'azienda o effettuando specifiche iniziative;
2. Il Comitato relaziona, entro il 30 marzo di ogni anno ai vertici della ASP sulla situazione riferita all'anno precedente, del personale, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali o psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing). La relazione annuale verrà inserita in un apposito spazio del portale telematico aziendale, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato. Allo scopo è stata attivata la casella di posta elettronica: Cug@asp.rg.it.

Articolo 8

Approvazione e modifiche del Regolamento

1. Il presente regolamento viene approvato a maggioranza assoluta 50% +1 dei componenti del Comitato stesso.
2. Le eventuali modifiche al presente regolamento dovranno essere approvate con la maggioranza assoluta del 50% +1 dei componenti aventi diritto del Comitato. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente, Il regolamento modificato viene trasmesso alla Direzione Aziendale per l'adozione dell'atto deliberativo di approvazione. Una volta concluso l'iter di approvazione, il Regolamento verrà diffuso nell'ambito aziendale e pubblicato in un apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito internet della ASP;
3. Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo a quello di approvazione da parte del Direttore Generale.
Le proposte di modifica al presente regolamento devono essere presentate da almeno 1/3 del Comitato Unico di garanzia.
Per l'approvazione delle modifiche è richiesta la maggioranza assoluta dei componenti del 50 % + 1 del Comitato.
4. Per quanto non previsto si rinvia alla vigente normativa.

Articolo 9

Obbligo di riservatezza

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali. Ogni singolo Componente del CUG dovrà rispettare le norme previste dal "Codice in materia di protezione dei dati personali" (D.Lgs. 196/2003) il quale prevede che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale ed al diritto alla protezione dei dati personali e comunque in conformità del principio di necessità di trattamento.

Articolo.10

Commissioni e gruppi di lavoro

Nello svolgimento delle sue attività, il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro, avvalendosi anche di esperti esterni ed interni (Medico competente, Responsabile Protezione e Prevenzione, Ordini Professionali, INAIL, Associazioni di tutela ecc.) Le commissioni, temporanee o permanenti, ed i gruppi di lavoro sono istituiti dal Comitato, che ne definisce finalità, compiti ed obiettivi.

Ogni commissione o gruppo di lavoro individua al suo interno un coordinatore, che tiene i contatti con il Comitato, cui dovrà relazionare periodicamente. Al Presidente del Comitato devono pervenire le convocazioni ed i verbali delle riunioni delle commissioni e dei gruppi di lavoro, nonché una relazione finale con il resoconto dell'attività svolta ed eventuali proposte operative.

Articolo. 11

Collaborazione con altri enti

Il CUG si rende disponibile a collaborare, in particolare per quanto di specifica competenza per ciascun soggetto, con:

- a) L'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata
- b) Il/la Consigliere/a nazionale di parità
- c) L'UNAIR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziali
- d) Gli OIV – Organismi Indipendenti di Valutazione

Articolo 12

Rapporti con l'amministrazione e le organizzazioni sindacali

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 6 del presente regolamento, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato, saranno presentate al Direttore Generale e inviate per conoscenza alle OO.SS. e dovranno essere oggetto di esame nella contrattazione decentrata.

Il Direttore Generale e le OO.SS sono invitate a prendere in esame le proposte e gli atti elaborati dal Comitato, ed a dare informazione sugli esiti degli stessi entro 30 giorni dalla data di trasmissione.

L'ASP è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera, ecc.).

L'ASP invia, in qualità di uditore, un rappresentante del Comitato, al tavolo delle trattative qualora l'argomento abbia inerenza alla tematica del mobbing, delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. In tal caso il Comitato procederà all'individuazione del suo rappresentante sulla base delle caratteristiche personali e professionali ed in ragione della tematica trattata

Quadro normativo

- D.lgs. 165/2001 in particolare l'art.57) e S.M.I.;
- D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246 come modificato dal D.lgs. 5/2010;
- D.lgs. 81/2008, come integrato dal D.lgs. 106/2009;
- D.lgs. 150/2009;
- D.lgs. 196/2003;
- Art. 21 della L.183/2010 (collegato al lavoro);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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" del 4 marzo 2011;
- CCNLL.

Approvato in data 02 Marzo 2017

