



C.F. e P. I.V.A.: 05841760829
Sede legale: Via G. Cusmano, 24 – 90141 PALERMO

***Regolamento di funzionamento del
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni***



Art. 1 Costituzione

Ai sensi dell'art.57 del d.lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 21 della legge n.183/2010, è stato costituito con Deliberazione del Direttore Generale n.131 del 17/02/2011, integrata con Deliberazione n. 758 del 15/09/2011 e n. 527 del 29/05/2012 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG) dell'A.S.P. di Palermo.

Art. 2 Funzioni

Il CUG racchiude, in un unico organismo, le competenze dei Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del Mobbing ed opera nel rispetto della normativa vigente nelle materie trattate utilizzando nell'esercizio delle proprie funzioni, le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'Azienda per lo svolgimento dei propri compiti ed il raggiungimento dei propri obiettivi.

Al CUG sono attribuiti compiti *propositivi, consultivi* e di *verifica* in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e 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 relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

Art. 3 Composizione del CUG

Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il Presidente del CUG, designato dall'Amministrazione tra i componenti di nomina aziendale, ha funzione di:

- a) Rappresentare il Comitato;
- b) Convocare il comitato;
- c) Dirigere i lavori;
- d) Presiedere le riunioni e coordinarne il regolare svolgimento.

Il Vice-Presidente, nominato tra i Componenti del Comitato a maggioranza semplice, collabora con il Presidente, lo sostituisce in caso di assenza o impedimento svolgendo, altresì, funzioni che il Presidente ritenga di attribuirgli stabilmente o per un periodo determinato.

In caso di assenza del Presidente e del Vice-Presidente presiede la seduta un componente del Comitato appositamente delegato dal Presidente.

Il Segretario cura la convocazione delle riunioni, la stesura, la verbalizzazione degli incontri e la corrispondenza. Cura altresì la tenuta dell'archivio provvedendo a che tutta la suddetta documentazione venga custodita presso l'U.O. Relazioni Sindacali, ovvero presso i locali che verranno messi a disposizione dall'Azienda. In caso di assenza o impedimento del Segretario, lo stesso può essere temporaneamente sostituito da un componente designato dal Presidente previa approvazione del CUG.

E' fatta salva la possibilità di ammettere ai lavori del CUG la partecipazione, senza diritto di voto, di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro.

Il CUG resta in carica quattro anni a decorrere dalla data di approvazione del provvedimento di nomina e comunque fino alla costituzione del nuovo organismo.

I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Il CUG si riunirà di norma almeno 4 volte l'anno.

Art. 4

Modalità di Funzionamento

Il Comitato può validamente riunirsi quando sia presente almeno un terzo dei componenti e può assumere decisioni quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

La convocazione ordinaria è formulata per iscritto ai componenti, anche per posta elettronica, unitamente all'ordine del giorno almeno 10 giorni prima della data prescelta per la riunione.

Il Presidente è tenuto a riunire il Comitato in via straordinaria quando lo richiedano almeno un terzo dei suoi componenti. In questo caso, ovvero in caso di urgenza, la convocazione deve avvenire almeno 5 giorni prima della data fissata.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione alla Segreteria del Comitato.

Qualora un componente del Comitato risulti assente in modo ingiustificato per almeno tre volte nell'anno solare, verrà dichiarato decaduto e verrà sostituito. La sostituzione si verifica, altresì, qualora un componente presenti le proprie dimissioni, opportunamente motivate, per iscritto all'Organo che ha provveduto alla sua nomina ed al Presidente del Comitato. L'Amministrazione provvederà a formalizzare la sostituzione del componente entro 30 giorni dalla comunicazione del CUG.

Nello svolgimento delle sue attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro e può invitare a partecipare alle riunioni o a lavori di gruppo soggetti anche esterni che svolgono solo una funzione consultiva e che non hanno diritto di voto, previa comunicazione all'Amministrazione.

Il verbale, redatto dal Segretario, conterrà le presenze ed assenze dei componenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse.

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.

Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti da considerarsi orario di servizio. Dell'attività svolta all'interno del CUG si terrà conto ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

Art. 5 Compiti

Al Comitato sono attribuiti compiti *propositivi*, *consultivi* e di *verifica* e opera in stretta collaborazione con la Direzione Strategica Aziendale.

A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

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 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;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, anche attraverso la somministrazione ai dipendenti di questionari formulati in forma anonima, 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, 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.

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 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. 6

Rapporti con l'Amministrazione, le OO.SS. e Soggetti esterni

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato opera in stretto raccordo con la direzione strategica aziendale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione metterà a tal fine a disposizione anche sulla base di quanto previsto dai CCNLL vigenti.

In particolare il CUG promuove:

- promuove indagini interne, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- si avvale della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- si avvale delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze (ad esempio con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, e con il Medico Competente).

Il Comitato acquisirà, nei termini da esso indicati dall'Amministrazione - che è tenuta a fornirli -, tutti gli atti, le informazioni, la documentazione e le altre risorse occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, di cui all'art. 5, 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 potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Ente ed OO.SS.

Il Comitato, successivamente, dovrà ricevere precisa informazione sugli esiti dell'esame di tali proposte, attraverso la trasmissione del verbale e dei documenti redatti a cura del verbalizzante del Tavolo trattante.

La collaborazione del CUG con il Consigliere Nazionale di Parità e con l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali istituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità) è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che

consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte.

Il CUG opera in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), attraverso modalità che verranno concordate con il suddetto Organismo, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari Opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della performance.

Art. 7

Comunicazione

Il CUG pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni, utilizzando strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione (sito web, indirizzo di posta elettronica dedicato, bacheca, ecc) o realizzando eventi specifici.

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno 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 dovrà trasmessa ai vertici aziendali.

Per contattare direttamente il Comitato è stata attivata la casella di posta elettronica: cug@asppalermo.org

Art. 8

Tutela della privacy e norma deontologica

Il Comitato svolge i propri compiti nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, in materia di tutela della privacy delle persone e di altri soggetti e di trattamento dei dati personali forniti o altrimenti acquisiti nell'ambito delle attività svolte.

I dati sono trattati dal Comitato esclusivamente per finalità connesse all'attività istituzionale dello stesso.

Ciascun/a componente del Comitato è tenuto/a al segreto circa fatti o notizie riguardanti singoli soggetti, di cui sia venuto a conoscenza a causa o comunque in relazione alla qualità di componente del Comitato.

Art. 9

Approvazione e modifica Regolamento

Per l'approvazione e modifica del regolamento è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Il Regolamento e le eventuali modifiche vengono trasmesse alla Direzione Aziendale per gli adempimenti di competenza ed entrano in vigore il giorno successivo al recepimento delle medesime da parte dell'Amministrazione.

Il Regolamento e le eventuali modifiche sono pubblicate sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

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