

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"
(art.21, Legge 4 novembre 2010, n.183)

Premessa

La L. n.183/2010 con particolare riferimento all'art.21, co.1, p.c) prevede, a modifica dell'art.57 del D.Lgs n. 165/2001: "Testo Unico sul Pubblico impiego", la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che 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 PA o da altre disposizioni;

L'ASL di Vallecaminica-Sebino, in conformità a quanto sopra, con decreti nn.893/2011 e 973/2011, ha costituito il proprio "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

In base alle indicazioni contenute nella 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", il CUG dell'ASL di Vallecaminica-Sebino adotta il seguente regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato.

Art.1: Finalità

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

- a) Assicurare, 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, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della UE.
- b) Favorire 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 delle lavoratrici e dei lavoratori anche al fine del miglioramento delle prestazioni lavorative e dell'ottimizzazione della produttività del lavoro.
- c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA 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 D.Lgs n.81/2008 (TU in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D.Lgs n.106/2009 (Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs 81/2008) e dal D.Lgs n.198/2006 come modificato dal D.Lgs, n.5/2010 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art.57 co.1, lett.d) del D.Lgs 165/2001.

Art.2: Compiti del Comitato

il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso deman-
date che, ai sensi dell'art.57, co.1, del D.Lgs 165/2001 (così come introdotto dall'art.21 della L.183/2010),
sono quelle che la legge, i CCNNL o altro, in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e
ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, oltre a quelle indicate nella norma citata.

Il CUG esercita i compiti di seguito indicati.

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 per-
sone 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 sta-
tistici 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, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o
rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'ammini-
strazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, 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 tratta-
mento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di car-
riera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel conte-
sto 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.

Art.3: Rapporti con la Direzione Strategica

Il CUG opera in stretto raccordo con la Direzione Strategica dell'ASL ed esercita le proprie funzioni utiliz-
zando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministra-
zione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

La Direzione Strategica dell'ASL fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne
l'effettiva operatività, evadendo le richieste entro 60 giorni previa verifica della disponibilità dei dati richiesti.

La Direzione Strategica dell'ASL consulta preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni
nelle materie di competenza (es: flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione
di carriera ecc.), il parere non è vincolante.

E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito
il CUG, con atti interni (circolari o direttive).

L'amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito *web* un'apposita area dedicata alle attività del CUG,
periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discri-
minazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, la Direzione Strategica dell'ASL

favorirà la collaborazione con quanti operano per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (lettera circolare emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 18 novembre 2010 n.5).

La Direzione Strategica dell'ASL altresì favorisce la collaborazione tra il CUG e i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente, 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 da violenza morale o psichica.

Art.4: Composizione del Comitato e Durata del mandato dei componenti

Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione 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 è designato dall'Amministrazione.

I/le componenti e il presidente del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Art.5: Funzionamento

Il Presidente rappresenta il Comitato, coordina i lavori, disciplina le sedute e la discussione.

Le riunioni del Comitato sono convocate dal Presidente, la convocazione dovrà contenere il giorno, l'ora e il luogo dove si terrà la seduta, l'elenco degli argomenti in discussione e l'eventuale documentazione ritenuta utile.

La comunicazione della convocazione deve avvenire almeno 10gg lavorativi prima dell'incontro; i componenti possono aggiungere punti all'ordine del giorno fino a 5gg prima dell'incontro.

Il Presidente, accertata la presenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione gli argomenti indicati nell'ordine del giorno.

La presenza dei componenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni differenti, vengono verbalizzate per ogni riunione. Il verbale è pubblico e viene approvato nella seduta successiva.

Il Comitato si riunisce in via ordinaria ogni tre mesi, salvo convocazioni straordinarie e in caso di necessità. Le riunioni sono valide se sono presenti almeno 6 componenti.

Per la validità delle decisioni viene richiesta la maggioranza dei presenti.

Le riunioni del Comitato si svolgono in orario di lavoro, fermo restando per ciascun componente la necessità della preventiva comunicazione al Responsabile dell'UO/Dipartimento/Servizio di rispettiva appartenenza.

Le sedute del CUG **non sono pubbliche** e tutti i partecipanti hanno l'obbligo della riservatezza sui dati personali di cui vengono a conoscenza.

Art.6: Dimissioni decadenza e cessazione

Nei casi di dimissioni, decadenza o cessazione di un Componente, l'Amministrazione o le parti sindacali provvederanno ad individuare e sostituire il Componente del CUG entro 60gg.

Art.7: Modalità di consultazione con rappresentanti di altri organismi e/o esperti

Il CUG ha la facoltà di invitare dipendenti/consulenti dell'Amministrazione, rappresentanti di altri organismi e esperti alle riunioni del Comitato, senza che questi abbiano diritto di voto.

Art.8: Relazione annuale

Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione verrà trasmessa alla Direzione Strategica dell'ASL.

Art 9: Approvazione e modifica del regolamento

Il presente regolamento può essere modificato e/o aggiornato in relazione a mutamenti normativi e/o organizzativi con la maggioranza dei componenti del CUG.

Esine, li 9.12.2011.