



REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI
CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
AUSL DELLA ROMAGNA**

Art. 1 Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito Comitato o CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Azienda USL della Romagna, istituito con Deliberazione del Direttore Generale dell'Ausl della Romagna n. 230 del 14/07/2021 successivamente rettificata con Deliberazione del Direttore Generale n. 263 del 30/07/2021, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183), e delle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e n. 2/2019.

Il CUG sostituisce, unificandoli, il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico sul mobbing di cui assume le competenze e le funzioni, ed opera in continuità con l'attività e i progetti posti in essere dagli organismi preesistenti.

Art. 2 Composizione e durata

Il CUG include rappresentanze di tutto il personale e assicura nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il CUG è un organismo paritetico costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, e da un pari numero di componenti di parte pubblica, designati dall'Amministrazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente, come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

Sono nominati altrettanti componenti supplenti che partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Il CUG ha sede a Cesena presso l'Ufficio del/della Presidente, Piazza Leonardo Sciascia, 111 int. 2.

Il/la Presidente del CUG è scelto dalla Direzione Aziendale tra i rappresentanti designati dall'Azienda stessa; ha funzioni di rappresentanza del Comitato, ne dirige i lavori, presiede le riunioni, ne coordina lo svolgimento e provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione.

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

Il/la Presidente individua, all'interno del Comitato, un componente che svolga funzioni di segreteria, per la convocazione delle riunioni, la stesura dei verbali, la predisposizione di documenti e materiali e la gestione dell'archivio.

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

I componenti possono presentare le dimissioni prima della scadenza del mandato al Direttore Generale, al Sindacato di appartenenza e contestualmente al CUG.

Un componente è considerato decaduto se assente ingiustificato alle riunioni per tre volte consecutive; il Comitato ne chiede la sostituzione alla Direzione Aziendale o al Sindacato di appartenenza.

L'attività è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro e non prevede compensi aggiuntivi.

L'attività svolta dai componenti dei CUG è considerata nell'ambito del processo di valutazione quale contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Art. 3 Compiti

Il CUG esercita, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010) e delle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 e n. 2/2019, 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 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 i/le Consiglieri/e 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'amministrazione 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 trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, 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.

I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

Il CUG può richiedere all'Azienda tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

La consultazione del CUG da parte dell'Amministrazione avviene, nelle materie di competenza, secondo modalità che consentano al Comitato stesso di esaminare i documenti inerenti e di esprimersi nei tempi utili.

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, 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 tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d. lgs. 81/2008.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici dell'Amministrazione, all'OIV dell'Amministrazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

Art. 4 Funzionamento del Comitato

Il Comitato si riunisce almeno tre volte all'anno e comunque ogni volta che il/la Presidente ne ravveda la necessità o su richiesta di almeno un terzo dei componenti. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

La convocazione delle riunioni viene effettuata via posta elettronica venti giorni prima e contiene l'ordine del

giorno; in caso di urgenza la convocazione viene effettuata con le stesse modalità almeno due giorni lavorativi prima della data prescelta.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al/alla Presidente ed al proprio supplente.

Le sedute sono valide se presente la maggioranza dei componenti, pari alla metà più uno, compreso/a il/la Presidente.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del/della Presidente.

In caso di dimissioni, in attesa di sostituzione, la maggioranza è calcolata sui componenti effettivamente in carica. Nel caso in cui non si raggiunga il numero legale, sarà effettuata una verbalizzazione di quanto eventualmente discusso e il contenuto trasmesso a tutti i componenti.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica; il verbale è firmato dal/dalla Presidente e dal/dalla Segretario/a. I componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali. Il verbale in bozza viene trasmesso ai componenti presenti all'incontro, a cui viene concesso un termine di quindici giorni per presentare eventuali osservazioni. Trascorso tale termine, il verbale si intende approvato. I verbali approvati vengono inviati a tutti i componenti, titolari e supplenti, anche al fine di favorire il costante aggiornamento dei componenti supplenti sui temi trattati.

All'interno del Comitato si possono costituire gruppi di lavoro su tematiche specifiche; ogni gruppo individua un referente che collabora con il/la Presidente e porta al Comitato le proposte elaborate dal gruppo stesso. I gruppi di lavoro sono convocati dal/dalla Presidente.

I componenti partecipano ad eventi, anche esterni, su tematiche di interesse del CUG, su indicazione del/della Presidente.

Il Comitato può decidere di invitare altri soggetti o esperti a partecipare a gruppi di lavoro o alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto.

Art. 5 Risorse e strumenti

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo della Direzione 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 contratti collettivi vigenti. La normativa di riferimento, il presente regolamento e l'attività del CUG saranno resi accessibili e divulgati attraverso uno spazio dedicato sul sito web aziendale. Il Comitato ne cura la gestione e l'aggiornamento.

Art. 6 Rapporti e collaborazioni

Il CUG collabora con:

- il/la Consigliere/a nazionale di parità attraverso modalità di scambio di informazioni relativi all'attività, l'accesso e la trasmissione di dati all'Osservatorio per la contrattazione decentrata e le buone prassi;
- i/le Consiglieri/e di parità territorialmente competenti per iniziative e progetti condivisi e sviluppare politiche attive e promozione delle pari opportunità, mirate alla implementazione dell'Osservatorio interministeriale;
- il Responsabile della prevenzione e sicurezza e con i Medici Competenti, come da Delibera di Giunta Regionale n. 203 del 25 febbraio 2013, nel rispetto della normativa sulla privacy, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e per l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- i Responsabili del personale per la stesura della relazione annuale prevista dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La relazione richiede la compilazione dei format predisposti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. La relazione deve essere firmata dal/la Presidente del CUG.

- i dirigenti apicali, al fine di promuovere la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, e le figure dirigenziali di vertice che forniscono al Comitato, su richiesta, tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;
- gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle *performance*; la valutazione deve considerare anche le politiche attive di parità di genere;
- Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia, costituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità, in collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità;
- l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica;
- I/le Consiglieri/e di fiducia incaricati/e dall'Azienda.

Art. 7 **Approvazione e modifica del Regolamento**

Il presente Regolamento è approvato a maggioranza assoluta dei componenti il Comitato ed entra in vigore dalla prima seduta successiva a quella di adozione.

Le proposte di modifica del Regolamento adottato devono essere presentate da almeno 1/3 dei componenti il Comitato.

Per l'approvazione delle modifiche è richiesta la maggioranza assoluta dei componenti il Comitato.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rimanda alla normativa vigente.

Approvato nella seduta del Comitato Unico di Garanzia del 7 settembre 2021