

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

## **REGOLAMENTO**

### **Art. 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 Fondazione I.R.C.C.S Carlo Besta con Deliberazione del Direttore Generale n. 322 del 29/06/2011.

Il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale, dirigente e non dirigente. Sostituisce, operando in un ottica di continuità, unificandoli, i “Comitati per le pari opportunità” e i “Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing”

### **Art. 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 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 Fondazione 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).

### **Art. 3**

#### **Composizione e Funzione dei componenti**

1. Il Comitato è composto:

- da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del Decreto Legislativo 165/2001
- da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Comitato ha sede presso la Fondazione I.R.C.C.S Carlo Besta;

2. Il Presidente del CUG, nominato 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 un Vice Presidente, il quale 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 e l'archivio;
5. Assolve le funzioni di Segretario/a del Comitato un dipendente di ruolo designato dal Presidente;
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;

### **Art. 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 OO.SS. ) e messe all'Ordine del Giorno nella prima seduta successiva alla data di inoltro. In ogni caso il Presidente del comitato trasmetterà tempestiva comunicazione alla Fondazione e alle OO.SS. 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.

## **Art. 5 Competenze**

Il Comitato, operando in stretto raccordo con l'amministrazione della Fondazione, esercita i compiti di seguito riportati:

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 Fondazione;
- 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.

## **Art. 6**

### **Funzionamento**

1. Il CUG si riunisce di norma quattro volte all'anno su convocazione del Presidente;
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. Il Comitato può essere convocato in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti che ne facciano richiesta. In tal caso è sufficiente un preavviso di quarantotto ore;
5. Le riunioni del comitato risultano valide con la presenza della metà più uno dei componenti. Le decisioni vengono assunte con la maggioranza dei presenti. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente;
6. Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni il/la Consigliere/a di fiducia ed anche soggetti esterni ed interni all'amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti alle attività del Comitato. Gli esperti svolgono funzioni consultiva e non hanno potere di voto;
7. Può promuovere indagini, studi, ricerche anche in collaborazione con Aziende, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
8. I lavori del CUG vengono verbalizzati formalmente al termine di ogni seduta dal Segretario;
9. 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;
10. Il CUG è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.

## **Art. 7**

### **Approvazione e modifiche del Regolamento**

1. Le eventuali modifiche al presente regolamento dovranno essere approvate con la maggioranza dei 2/3 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 Fondazione;
2. Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo a quello di approvazione da parte del Direttore Generale.

**Art. 8**  
**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.

**Art. 9**  
**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 Fondazione 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, contenete anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato. Allo scopo è stata attivata la casella di posta elettronica. [Cug@istituto-besta.it](mailto:Cug@istituto-besta.it).

**Art.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.

**Art. 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

## **Art.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.

La Fondazione 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...).

La Fondazione 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.