

**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA**

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

**REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO**



**Art 1**  
**ISTITUZIONE**

E' istituito presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni (come previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il Comitato opera in un'ottica di continuità con l'attività e la progettualità posta in essere dagli organismi preesistenti

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma.

**Art. 2**  
**FINALITA'**

Il Comitato Unico di Garanzia intende:

1. Perseguire la parità tra i generi impegnandosi in azioni di contrasto verso tutte le forme di discriminazioni diretta od indiretta che posso dipendere anche da altri fattori di rischio (età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, lingua)
2. Impegnarsi per 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 delle pari opportunità, del benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, sessuale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici
3. Adoperarsi per razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma in materia di pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nelle condizioni di lavoro, nella formazione, nella progressione delle carriere (direttiva 2006/54/CE pari opportunità in materia di occupazione), e nella sicurezza dei luoghi di lavoro (DL 9 aprile 2008 n.81 salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

**Art. 3**  
**COMPOSIZIONE E DURATA**

1. Il CUG è nominato dal Direttore Generale con Atto deliberativo.
2. Il Comitato è formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dei vigenti CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda Ospedaliero Universitaria, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i sessi. All'interno del CUG in attuazione di quanto previsto

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "BUTOL" and "Sereplor".]*

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page.]*

dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2010, e nell'ottica del processo di integrazione Azienda-Università, è prevista la partecipazione della componente universitaria in rappresentanza del personale docente in regime di diritto pubblico.

- a. I componenti del CUG devono rappresentare tutto il personale dell'Azienda, sia dirigente che dell'area del Comparto.
  - b. I /le componenti del CUG restano in carica 4 anni e sono rinnovabili una sola volta. Restano comunque in carica fino alla costituzione di un nuovo organismo.
3. Il/la Presidente viene nominato dal Direttore Generale ed ha il compito di nominare il/la Vicepresidente.
  4. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente che può partecipare alle riunioni del CUG solo in assenza o impedimento del titolare e ha diritto di voto
  5. Sono ammessi a partecipare ai lavori del CUG, senza diritto di voto, soggetti, anche esterni all'azienda, in qualità di consulenti o di esperti su invito del Presidente del CUG.
  6. Il Comitato elegge un Dirigente Amministrativo/Funziionario Amministrativo come Segretario.
  7. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

#### **Art. 4**

#### **FUNZIONI DEI COMPONENTI**

1. Il Presidente rappresenta il CUG nei rapporti con i soggetti istituzionali esterni, nonché con l'Azienda, rappresentata in questo contesto dal Direttore Amministrativo, su mandato del Direttore Generale. Convoca le sedute, ne predispone l'ordine del giorno e le presiede, coordinandone le attività; assicura l'attuazione delle iniziative decise dal Comitato stesso.
2. Il Vicepresidente svolge funzioni vicarie del Presidente in caso di temporanea assenza o impedimento di quest'ultimo.
3. Il Segretario redige e cura la raccolta dei verbali delle riunioni, la corrispondenza e l'archivio.
4. L'Azienda si impegna a favorire l'operatività del Comitato e a garantire tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento; a valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, le attività ed i risultati dei lavori svolti dal Comitato stesso.

#### **Art. 5** **COMPITI**

Secondo quanto indicato dall'art.21 legge 4 novembre 2010, n°183, ed in conformità ai vigenti CC.NN.LL., il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

#### **1. Compiti propositivi su :**

- predisposizione del piano delle azioni positive (legge n° 125 del 10/04/91 e D.Lgs. 196 del 23/5/2000) di durata triennale, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

*Alban*  
*Henri*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

- promozione delle iniziative dirette a favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa.
- promozione delle iniziative atte a diffondere la cultura delle pari opportunità
- analisi e programmazione di Genere per la realizzazione del bilancio di genere
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo in collaborazione con il responsabile della sicurezza per la valutazione dei rischi in ottica di genere e per l'individuazione di quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo (valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto indicato nella circolare n°5 del 18 novembre 2010).
- realizzazione di indagini di clima, e di altri interventi e/progetti atti a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche - *mobbing* - nell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma.
- Collaborazione con l'azienda USL di Parma, con l'Università, con la Consigliera Provinciale di Parità e con l'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione Emilia Romagna per la diffusione delle conoscenze ed esperienze nonché la raccolta di altri elementi informativi, documentali e tecnici in materia di pari opportunità

**Compiti consultivi formulando pareri, se richiesti, su:**

- adozione di forme di conciliazione tra vita privata e lavorativa, flessibilità su forme e orario di lavoro;
- piani di formazione del personale dirigente e del comparto
- criteri di valutazione del personale
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle competenze del CUG

**Compiti di verifica su:**

- risultati delle azioni positive e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo nonché esiti della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*
- assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativi 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.

**Relazione annuale al Direttore Generale/Direttore Amministrativo**, entro il 30 marzo di ogni anno.

**Art. 6**

**FUNZIONAMENTO**

1. Il CUG si riunisce in orario di servizio in seduta plenaria ogni 2 mesi circa, fatta salva la possibilità da parte del/della Presidente di indire ulteriori convocazioni anche su richiesta dei componenti del CUG.

*Alcova*  
*Furbi*

*Alcova*  
*Cremonesi*  
*BUIDOL*  
*Silvia Piplosi*  
*number*  
*ul*  
*5*  
*ab*

2. In casi di urgenza o di necessità il Presidente o almeno 1/3 dei componenti possono chiedere la convocazione di sedute straordinarie. In tali casi è sufficiente un preavviso di 24 ore, tramite e-mail.
3. La convocazione, indirizzata ai titolari, prevede la sede, l'orario e l'ordine del giorno ed è effettuata per iscritto o tramite e-mail dal Presidente e trasmessa dalla Segreteria con un anticipo di almeno 7 giorni lavorativi, salvo eventuali urgenze.
4. L'eventuale impossibilità sopravvenuta da parte del titolare, a partecipare alle riunioni, dovrà essere tempestivamente comunicata preferibilmente per iscritto, anche tramite e-mail, alla Segreteria del Comitato, dal titolare medesimo il quale provvederà altresì ad avvisare in tempo utile, il suo supplente.
5. L'Amministrazione è tenuta a garantire la sede delle riunioni e a fornire al Comitato, ogni dato necessario allo svolgimento della sua attività anche attraverso l'ausilio degli uffici dell'amministrazione ed in particolare del Settore Formazione ed aggiornamento.
6. I lavori del CUG verranno verbalizzati formalmente fatta salva la possibilità per ogni componente di consegnare osservazioni scritte.
7. Il verbale viene trasmesso per e-mail ai componenti del comitato presenti nella seduta, i quali potranno far pervenire eventuali osservazioni prima della seduta successiva, nel corso della quale verrà approvato a maggioranza dei presenti.
8. Per la validità di ciascuna seduta deve essere presente almeno un terzo dei componenti del CUG (quorum strutturale)
9. Le decisioni devono essere assunte a maggioranza dei presenti titolari o relativi supplenti. in caso di parità il voto del Presidente ha valore doppio (quorum Funzionale)
- 10 Il CUG può avvalersi della collaborazione delle Associazioni, Organizzazioni e Categorie sociali ed economiche presenti nel territorio, anche per finalità formative sia al suo interno sia rivolte alle lavoratrici/lavoratori dell'Azienda. Può avvalersi inoltre della collaborazione di esperti interni ed esterni anche mediante la creazione di gruppi di lavoro misti.
11. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 2, il Comitato può costituire dei gruppi di lavoro per ognuno dei quali sarà individuato dal/dalla Presidente un referente; i componenti del Comitato possono assistere anche alle riunioni dei gruppi di lavoro di cui non fanno parte.
12. L'amministrazione provvederà a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG periodicamente aggiornata dallo stesso.
13. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma riferita all'anno precedente, riguardante i principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze sessuali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione deve essere trasmessa all'Amministrazione

#### Art. 7

#### **DIMISSIONI, DECADENZA, CESSAZIONE**

1. Ciascun componente del Comitato cessa dalla carica al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:
  - a) dimissioni;
  - b) decadenza;
  - c) cessazione del rapporto di lavoro

2. Le dimissioni, opportunamente motivate, così come la comunicazione di cessazione dal rapporto di lavoro devono essere presentate per iscritto e saranno esaminate dal Comitato nella prima seduta successiva alla data di inoltro.
3. La decadenza si verifica nel caso in cui un componente rimanga assente ingiustificato per 3 (tre) sedute nell'arco di un anno solare, in tal caso si dovrà procedere alla sua sostituzione. Sono considerati assenti ingiustificati i componenti che non hanno dato comunicazione della loro assenza e non hanno attivato il supplente. All'atto della decadenza del titolare, subentrerà il supplente stesso.
4. In ogni caso il Comitato trasmetterà tempestiva comunicazione all'Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti di competenza.

**Art. 8**

**RAPPORTI TRA COMITATO E AZIENDA**

1. Il CUG, nell'ambito delle proprie competenze di cui all'art. 5, formula proposte all'Azienda.
2. L'Azienda è tenuta a prendere in esame tali proposte e a dare al Comitato informazioni sugli esiti della trattazione della tematica portata in visione.
3. Le determinazioni dell'Azienda che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.

**Art. 9**

**COLLABORAZIONE CON ALTRI ORGANISMI**


1. Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro: il CUG collabora con il/la Consigliere/a nazionale di parità (art 57 del Lgs.165/2001) attraverso il raccordo con "l'Osservatorio Interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata" previsto dal Piano Italia 2020 "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro". Il CUG potrà alimentare l'Osservatorio trasmettendo le cd. Nuove prassi
2. la collaborazione con il/la Consigliere/a Nazionale di Parità si esplica attraverso uno scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte da entrambi i soggetti. Verrà valutata l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione volti a realizzare progetti condivisi e assicurare una collaborazione strutturale per sviluppare le politiche delle pari opportunità
3. Il CUG può operare in collaborazione con l'ULNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale, 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.
4. Il CUG collabora con 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.

**Art. 10**

**EFFICACIA DEL REGOLAMENTO**


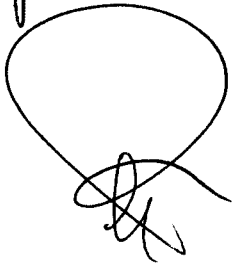
1. Le eventuali modifiche al presente Regolamento dovranno essere approvate con la maggioranza dei 2/3 dei componenti e comunicate all'Amministrazione seguendo le procedure di cui al successivo punto 2.
2. Il Regolamento, sottoscritto dai componenti titolari del Comitato, verrà recepito con atto deliberativo ed entrerà in vigore il giorno successivo al recepimento stesso.
3. Una volta concluso l'iter di approvazione, il Regolamento verrà diffuso all'interno dell'Azienda congiuntamente ai nominativi dei suoi componenti.
4. Il presente regolamento e le successive modifiche ed integrazioni, sono disponibili sul sito WEB dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma.

Parma, 25 luglio 2011  
Letto, approvato e sottoscritto

  
Melle  
Peregrini

  
R. Vidal  
Silvia Pileri



  
Hirsh  
  
8