



## DIPARTIMENTO GIURIDICO

### STRUTTURA COMPLESSA AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE

#### DELIBERAZIONE

OGGETTO: Modifica del *Regolamento relativo al funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, di cui alla Deliberazione n. 277/2015.

#### IL DIRETTORE GENERALE

Su conforme proposta del Direttore della Struttura Complessa Aggiornamento e Formazione;

Richiamati:

-l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato ed integrato dall'art. 21 della L. 183/2010;

-la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "*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*" così come modificata dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*";

Visto l'art. n.16 del vigente Atto aziendale approvato con deliberazione n. 238/2018 ad oggetto "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni*";

Evidenziato che Asl3, con Deliberazione n. 623/2014, aveva costituito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni*, la cui composizione, nel corso del tempo, è stata oggetto di modifiche, di cui l'ultima approvata con deliberazione n. 181/2017;

Premesso che con Deliberazione n. 277/2015 era stato approvato il Regolamento relativo al funzionamento del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni*, introdotto dall'art. 57 del D. Lgs. n.165/2001 così come modificato dall'art. 21 della Legge n.183/2010 e disciplinato con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni*";

Evidenziato che la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 parzialmente modifica le Linee guida di cui alla citata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

Ritenuto conseguentemente necessario modificare il Regolamento in oggetto, al fine di renderlo congruente con l'aggiornata normativa oltreché con l'attuale assetto organizzativo aziendale;

Dato atto che dal presente provvedimento non discendono oneri a carico dell'Azienda;

Visto il D. Lgs 30/12/1992, n. 502 e successive modificazioni;

Vista la L.R. 08/02/1995 n.10 e successive modificazioni;

Vista la L.R. 07/12/2006 n. 41 e successive modificazioni;

Visto per conformità alle direttive ed agli indirizzi aziendali dal Direttore del Dipartimento Giuridico;

Su parere conforme del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

Su parere conforme del Direttore Socio Sanitario per l'ambito di competenza;

### **DELIBERA**

1. di approvare il nuovo *Regolamento relativo al funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*;
2. di stabilire che il nuovo Regolamento sostituisce a tutti gli effetti il precedente Regolamento in materia approvato con Deliberazione n. 277/2015;
3. di dare atto che dal presente provvedimento non discendono oneri a carico dell'Azienda;
4. di dare atto che la presente deliberazione è composta da n. 2 pagine e dall'Allegato n. 1 "*Regolamento relativo al funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" di n. 8 pagine, così per un totale di n. 10 pagine;
5. di dare atto che l'originale della presente deliberazione, firmato digitalmente, costituito da un documento generato con mezzi informatici, è redatto in conformità alle disposizioni del Codice dell'Amministrazione digitale ed è conservato negli archivi informatici della Asl 3.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(Dott. Luigi Carlo BOTTARO)

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
(Dott.ssa Avv.to Rosa PLACIDO)

**IL DIRETTORE SANITARIO**  
(Dott.ssa Marta CALTABELLOTTA)

**IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO**  
(Dott. Lorenzo SAMPIETRO)

**IL DIRETTORE**  
**S.C. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE**  
(Dott.ssa Natascia MASSOCCO)

Visto per la verifica della regolarità contabile  
**IL DIRETTORE S.C. BILANCIO E**  
**CONTABILITA'**  
(Dott. Stefano GREGO)

*Responsabile procedimento: Dott.ssa Natascia Massocco*



REGOLAMENTO RELATIVO  
AL FUNZIONAMENTO DEL  
**COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)**  
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI.

## **Indice**

***Premessa***

***Articolo 1 Oggetto del regolamento***

***Articolo 2 Riferimenti normativi***

***Articolo 3 Composizione del CUG***

***Articolo 4 Compiti del CUG***

***Articolo 5 Durata e modalità di funzionamento del CUG***

***Articolo 6 Relazione e monitoraggio***

***Articolo 7 Collaborazioni e risorse***

***Articolo 8 Disposizioni finali***

## Premessa

Il "**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" (CUG), introdotto dall'art. 57 del D. Lgs. n.165/2001 così come modificato dall'art. 21 della Legge n.183/2010 e disciplinato con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 parzialmente modificata con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, unifica in un solo organismo le competenze dei precedenti *Comitato per le pari opportunità* e *Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*.

L'istituzione di tale organismo prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

L'obiettivo della norma si concretizza in un ulteriore rafforzamento delle misure dettate per garantire la tutela delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

La normativa ha previsto, infatti, che l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passino necessariamente attraverso il miglioramento della organizzazione del lavoro.

Della mancata osservanza di questo principio occorre tenere conto nella valutazione dei dirigenti. La dirigenza deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative, anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

Impegno vincolante è, quindi, quello di assumere tutte le necessarie iniziative per conseguire risultati di benessere organizzativo.

Le finalità delle nuove regole, sintetizzate dal legislatore in un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza, rappresentano un elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.

L'unicità del Comitato Unico di Garanzia (CUG) è dettata dall'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando altresì un elemento di razionalizzazione.

Il CUG esplica le sue funzioni nei confronti di tutto il personale.

Il CUG si propone di garantire i seguenti obiettivi:

- assicurare parità e pari opportunità di genere;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici;
- contribuire alla promozione dei piani delle azioni positive, della

programmazione di specifiche iniziative, nonché della formulazione di pareri e della verifica del grado di raggiungimento di tali obiettivi.

## **ARTICOLO 1**

### **Oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Azienda Sanitaria Locale 3, istituito con deliberazione n. 623 del 14/10/2014, alla luce dell'introduzione delle recenti modifiche normative.

## **ARTICOLO 2**

### **Riferimenti normativi**

- Art 57 D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;
- D. Lgs. n. 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.n. 5/2010;
- D. Lgs. n. 81/2008, come integrato dal D.Lgs106/2009;
- D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- Reg. UE n. 679/2016 e norme di armonizzazione;
- Art. 21 L.183/2010 e s.m.i.;
- Direttiva del 4.3.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri: Linee Guida recante Modalità di funzionamento dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Direttiva n. 2 del 26.6.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle Pubbliche Amministrazioni.

## **ARTICOLO 3**

### **Composizione del CUG**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità è un Organismo Istituzionale Indipendente a composizione paritetica composto da:

- componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, ai sensi degli art. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, tra cui il Presidente;
- Segretario.

Assolve le funzioni di Segretario del Comitato un dipendente della S.C. Aggiornamento e Formazione.

Per ogni componente effettivo, sia di parte sindacale sia di parte datoriale, è previsto un supplente.

Nella composizione del CUG è garantita la possibilità di rappresentanza di tutte le componenti in servizio presso l'Amministrazione sia quali dipendenti a tempo indeterminato sia convenzionati.

Il CUG ha sede presso la sede della S.C. Aggiornamento e Formazione Via Maggio 6 a Genova.

Il Presidente assume poteri di rappresentanza intra-aziendale ed extra - aziendale.

Al fine di assicurare che la scelta ricada su soggetti in possesso di adeguati requisiti, esperienza e competenza, l'Amministrazione, ai sensi del Punto 3.6 della Direttiva n. 2/2019, procede alla designazione dei propri componenti in esito all'espletamento di una procedura comparativa trasparente, alla quale può partecipare tutto il personale interessato e in servizio in Asl3.

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro e non è retribuita.

## **ARTICOLO 4**

### **Compiti del CUG**

Il Comitato collabora con tutte le strutture aziendali che lo richiedano e, in particolare, con:

- Il Responsabile dell'inserimento delle persone con disabilità;
- La Consigliera di Fiducia;
- L'Organismo Interno di Valutazione (OIV);
- Il Responsabile della S.C. Servizio Prevenzione e protezione;
- Il Responsabile della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane;
- Il Responsabile della S.C. Aggiornamento e Formazione;
- Il Responsabile della redazione del Piano Triennale di Azioni Positive.

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi della normativa sopra citata, così riassumibili:

#### **a) Compiti propositivi:**

- Collaborazione con le competenti Strutture per la predisposizione del Piano triennale di Azioni Positive (PTAP) che l'Amministrazione è tenuta ad aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato del Piano delle Performance, 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, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche, mobbing nell'Amministrazione di appartenenza.

**b) Compiti consultivi:**

- Eventuali 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.

**c) Compiti di verifica:**

- 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 organizzativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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.

Inoltre, a seguito dell'approvazione del decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 9 dicembre 2020 con cui sono state pubblicate le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance, il CUG collabora con le strutture aziendali competenti in tema di *smart working* e di redazione del POLA. Il ruolo del CUG, infatti, secondo la Direttiva sopra citata, deve essere valorizzato anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

## **ARTICOLO 5**

### **Durata e modalità di funzionamento del CUG**

Il Comitato, in base alla normativa sopra richiamata, dura in carica quattro anni.

I componenti possono essere rinnovati.

Le sedute sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti aventi diritto di voto (compreso il Presidente).

E' fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di esperti per materia in relazione ai temi trattati al fine di agevolare le decisioni di competenza del CUG, da attivarsi previa valutazione da parte dello stesso, nel corso delle riunioni di attività, senza oneri per l'Amministrazione.

Il Comitato è convocato, d'ordine del Presidente, da parte del Segretario e la convocazione, con l'indicazione dei punti di discussione all'ordine del giorno, deve avvenire a mezzo posta elettronica almeno 5 giorni lavorativi prima della seduta ed almeno 24 ore prima nei casi di convocazione d'urgenza. La/il Presidente è tenuto a riunire il CUG in via straordinaria d'urgenza inoltre quando lo richiedano almeno tre dei suoi componenti.



Il CUG si riunisce, di norma, almeno tre volte all'anno.

I Componenti titolari, qualora impediti, sono tenuti a delegare direttamente e tempestivamente il proprio componente supplente, dandone tempestiva comunicazione al Presidente e al proprio supplente ed alla S.C. Aggiornamento e formazione, tramite l'email del CUG.

Esaurita la discussione sull'argomento, il Presidente pone ai voti la decisione che deve essere assunta a maggioranza dei componenti presenti.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Delle sedute del Comitato verrà tenuto un apposito verbale sottoscritto dal Segretario e dal Presidente.

Per ogni seduta si darà lettura del verbale all'inizio della seduta successiva ai fini dell'approvazione.

Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, sono custoditi a cura della S.C. Aggiornamento e Formazione a supporto della segreteria del CUG, anche ai fini dell'accesso agli atti.

I Componenti del Comitato che risultano assenti senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive sono dichiarati decaduti con provvedimento del Comitato stesso.

Qualora un componente di parte sindacale venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato dalla stessa Organizzazione Sindacale che lo ha designato.

Qualora invece venisse a mancare un componente di parte datoriale, l'Amministrazione valuta la sostituzione, anche tenendo conto delle domande pervenute in sede di valutazione comparativa.

Per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali e al fine di rendere efficace la propria attività, il CUG può istituire al proprio interno gruppi di lavoro permanenti e/o temporanei con funzioni istruttorie e di approfondimento degli argomenti di competenza.

## **ARTICOLO 6**

### **Relazione e monitoraggio**

L'Amministrazione, tramite le Strutture competenti, entro il 1° marzo di ogni anno, sulla base del format Allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019, invia al CUG i dati di cui al Punto 1 della Sezione II della stessa Direttiva. Tali informazioni, che saranno oggetto di analisi e verifica da parte del CUG, costituiscono l'allegato alla relazione che il CUG, sulla base del Format Allegato 2 alla Direttiva n. 2/2019, entro il 30 marzo di ogni anno, predispone ed invia al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità all'indirizzo [monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it).

## **ARTICOLO 7**

### **Collaborazioni e risorse**

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato ha facoltà di:

- promuovere indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, con Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- promuovere incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- costituire appositi gruppi di lavoro con competenze specifiche per l'approfondimento di questioni emergenti al fine di formulare proposte al CUG;
- avvalersi delle strutture dell'Ente in relazione alle necessarie competenze.

L'Amministrazione fornirà al Comitato tutti gli atti, le informazioni, la documentazione e le altre risorse occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.

A cura dei servizi preposti viene riservata una casella postale con indirizzo e-mail per la ricezione/trasmissione della relativa corrispondenza indirizzata al CUG, gestita con il supporto della S.C. Aggiornamento e Formazione.

Le informazioni e i documenti acquisiti dal Comitato nel corso dei suoi lavori sono gestiti nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016 e norme di armonizzazione. La Direzione della S.C. Aggiornamento e Formazione, nell'ambito del sistema privacy aziendale provvederà agli adempimenti previsti dalla suddetta normativa e dal D.P.S. in materia di trattamento dati aziendale, compresa la relativa attività di autorizzazione al trattamento, correlate istruzioni e misure di sicurezza e registrazione del relativo trattamento dati.

Ciascun componente del CUG è tenuto alla riservatezza circa fatti o notizie di cui sia venuto a conoscenza a causa o comunque in relazione alla sua qualità di componente.

Il Comitato utilizza il sito Web Aziendale di Asl3 per la pubblicità degli atti adottati.

## **ARTICOLO 8**

### **Disposizioni finali**

Il presente Regolamento assume efficacia all'atto di adozione del provvedimento da parte di Asl3.

Per quanto non compiutamente contenuto nel presente Regolamento si rinvia alla citata vigente normativa in materia.

Il Regolamento è soggetto a periodiche revisioni sulla scorta dell'evoluzione normativa in materia.