

Regione del Veneto

COPIA

AZIENDA SANITARIA – U.L.S.S. N. 3

(istituita con L.R. n. 56 del 14.9.1994)

sede: Bassano del Grappa – Via dei Lotti n. 40

cod. s.i.s. 050 – 103

N. 888 /Reg. del D.G.

Bassano del Grappa, 16/11/2011

DELIBERAZIONE

del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 240 del 31.12.2007.

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO dott. TIZIANO ZENERE

DIRETTORE SANITARIO dr.ssa CRISTINA BELTRAMELLO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI dott.ssa MARIUCCIA LORENZI

OGGETTO: Servizio Personale - Presa d'atto del ``Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni``.

Premesso che con deliberazione del 27.4.2011 n. 357, in applicazione dell'art. 57, del D.Lgs. n.165/2001, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (in seguito CUG);

Vista la nota del 03.11.2011, n. prot. 57687 con la quale il Presidente del CUG trasmette il regolamento di funzionamento approvato in data 4.10.2011 dal Comitato stesso, chiedendone il relativo riconoscimento da parte dell'Azienda;

Preso atto della direttiva 04/03/2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri che detta le linee guida sul funzionamento dei CUG e nello specifico al punto 3.4 prevede che il CUG *“adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale)”; verbali; rapporti sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc..”*

Ritenuto il regolamento suddetto e allegato al presente provvedimento rispettoso di quanto indicato nelle citate linee guida;

Considerato che l'attività del CUG, viene svolta dai componenti del comitato in parola in orario di servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;

Sentito il Direttore Amministrativo, il quale dà atto che il Servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Visto l'art. 32 della L.R. 9/9/99 n. 46, recante disposizioni sul controllo degli atti delle Aziende Sanitarie;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. prendere atto, per le motivazioni in premessa esposte, dell'allegato *“Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 43 del 27.1.2010.

AZIENDA
SANITARIA

UNITÀ LOCALE SOCIO-SANITARIA N° 3

REGIONE DEL VENETO



ULSS 3

Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di garanzie per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Premessa

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*.¹

La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il **"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 amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 1).

Il presente Regolamento, oltre a richiamare le finalità e l'ambito di applicazione ai sensi della vigente normativa, disciplina il funzionamento del Comitato stesso (d'ora in poi definito CUG).

Articolo 1 Istituzione

E' costituito presso l'Azienda Ulss 3 di Bassano del Grappa il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, unico per tutta l'azienda, con provvedimento del Direttore Generale n. 357 del 27.4.2011.

Articolo 2 Composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

¹ Per *mobbing* si intende qualsiasi forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Articolo 3 Compiti

Al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica al fine di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

In particolare al CUG spettano le seguenti funzioni:

- predisposizione di piani di **azioni positive**, interventi e progetti per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche e 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.
- promuovere e dare attuazione alle direttive comunitarie per implementare politiche di diffusione della cultura delle pari opportunità e la rimozione di comportamenti lesivi della libertà individuale;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi finalizzate ad individuare misure idonee a creare condizioni di effettiva parità tra i lavoratori;
- diffondere conoscenze ed esperienze 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;
- formulare pareri consultivi 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.
- Valutare eventuali segnalazioni riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e formulare proposte e misure atte a superare situazioni di criticità.
- Entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato redige una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza.

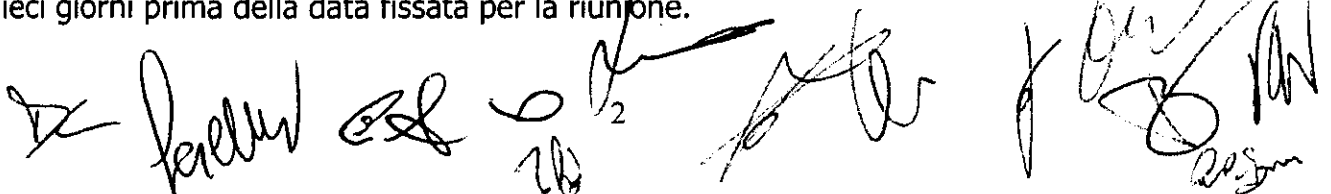
Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

L'Azienda fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Articolo 4 Modalità operative

Il Comitato dura in carica per quattro anni dalla data di insediamento, e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

La convocazione del Comitato è effettuata dal Presidente, anche su richiesta di almeno il 50% componenti, ed è comunicata ai singoli mediante avviso scritto (anche mail), almeno dieci giorni prima della data fissata per la riunione.



L'avviso di convocazione deve contenere la data, l'ora ed il luogo in cui si terrà la seduta, nonché un'elencazione degli argomenti che verranno trattati nel corso della stessa.

In caso di urgenza, della convocazione potrà essere data comunicazione per mezzo posta elettronica, con un preavviso non inferiore alle 24 ore.

Le sedute del Comitato sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti.

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. Ciascun membro del Comitato partecipante alla riunione può chiedere che siano messe a verbale le proprie dichiarazioni ed osservazioni.

Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, saranno depositati e custoditi presso il Servizio per il Personale e copia dello stesso verrà inviata tramite posta elettronica ai membri del comitato, ancorché non presenti alla riunione in oggetto.

Il Comitato è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.

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 venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato precedentemente.

Articolo 5 ***Collaborazioni e Risorse***

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:

- collabora con gli OIV previsti dall'art. 14 d.lgs. 150/2009, l'Unar (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), il/la Consigliere/a nazionale di parità anche attraverso il raccordo con "L'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata" e il/la Consigliere/a provinciale di parità.
- promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- si avvale della collaborazione e della consulenza di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- si avvale delle strutture aziendali in relazione alle loro competenze;

Inoltre l'Azienda 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.

Articolo 6 ***Rapporto tra Comitato e Contrattazione decentrata***

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Azienda ed OO.SS.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

ART.7 Privacy

Il Comitato dovrà svolgere quanto di competenza nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Legislativo n. 196 del 30.6.2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

ART.8 Modifica del Regolamento

Il presente Regolamento potrà essere modificato nelle sue parti funzionali ed operative – nel rispetto delle specifiche norme vigenti - direttamente dal Comitato, con la presenza di almeno 2/3 dei componenti (quorum strutturale) ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti (quorum funzionale).

Di ogni modifica sarà data formale comunicazione alla Direzione Generale dell'ULSS.

Normativa di riferimento

Normative europee:

- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Nizza, 2000)
- Trattato di Amsterdam 1997
- Trattato di Maastricht 1993
- Direttiva 27 novembre 2000, n. 2000/78/CE
- Direttiva 23 settembre 2002, n. 2002/73/CE
- Direttiva 13 dicembre 2004, n. 2004/113/CE
- Direttiva 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE
- Risoluzione 29-05-1990
- Risoluzione 29-06-2000

Normative Nazionali

- Costituzione Repubblica Italiana (art 3,4,35,36,37,97)
- Legge n. 300 del 20.5.1970
- DPR n. 395 del 23.8.88
- Decreto Legislativo n. 165 del 30-03-2001
- Decreto Legislativo n.198 del 11.4.2006
- Direttiva dei Ministri per la Pubblica amministrazione e Pari Opportunità del 23.5.2007
- Decreto legislativo n.81 del 9.4.2008
- Decreto legislativo n. 106 del 3.8.2009
- Decreto legislativo n. 150 del 27.12.2009
- Legge n.183 del 4.11.2010
- Circolare ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18.11.2010
- Intesa conciliazione tempo di vita e di lavoro 29.4.2010.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'Ad'. Below it, there are several smaller, more complex signatures, some of which are partially obscured or overlapping. The signatures are written in a cursive, somewhat illegible style.

- Delibera del Direttore Generale n. 555 del 28.5.03 : Servizio Integrato di Accoglienza - Comitato aziendale per le pari opportunità – denominazione, composizione, regolamento e codice di condotta per la prevenzione delle molestie morali e sessuali.
- Delibera del Direttore Generale n. 357 del 27.4.2011: Istituzione del comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Bassano del Grappa, lì 04.10.2011

dr.ssa Cristina Beltramello

Cristina Beltramello

dott.ssa Chiara Prevedello

Chiara Prevedello

dr.ssa Francesca Busa

Francesca Busa

dott. Marco Tempesta

Marco Tempesta

dott.ssa Maria Teresa Scremin

Maria Teresa Scremin

dott. Gianni Domenico Lionello

Gianni Domenico Lionello

avv. Paola Dalla Zuanna

Paola Dalla Zuanna

dr.ssa Matilde Carlucci

Matilde Carlucci

dr. Franco Vivino

Franco Vivino

dr. Alessandro Poletti

Alessandro Poletti

dr. Ciro Sannino

Ciro Sannino

dr.ssa Tiziana Rigo

Tiziana Rigo

dr.ssa Daniela Conte

Daniela Conte

dr.ssa Margherita Cecchetto

Margherita Cecchetto

sig.ra Sasso Lucia

Sasso Lucia

sig.ra Guarise Carla

Guarise Carla

sig.ra Daniela Bianchin

Daniela Bianchin

sig.ra Arianna Vescovi

Arianna Vescovi



IL DIRETTORE GENERALE

f.to Alberti

per il PARERE di competenza

- Direttore Amministrativo f.to ZENERE
- Direttore Sanitario f.to BELTRAMELLO
- Direttore dei Servizi Sociali f.to LORENZI
-

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda U.L.S.S. n. 3 di Bassano del Grappa per dieci giorni consecutivi da oggi e contestualmente trasmessa al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5°, L.R. 14/9/04 n. 56)

Bassano del Grappa, li _____

f.to **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI E LEGALI
O FUNZIONARIO DELEGATO**

DALLA ZUANNA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, come da norma regolamentare approvata con precedente provvedimento n. 43 del 27/1/2010.

Bassano del Grappa, li _____

f.to **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI E LEGALI
O FUNZIONARIO DELEGATO**

DALLA ZUANNA

copia conforme all'originale esistente in atti per uso amministrativo

Bassano del Grappa, li _____

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI E LEGALI O
FUNZIONARIO DELEGATO**

