
Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge n. 183 del 04/11/2010).

Art. 1

COSTITUZIONE DEL COMITATO

A seguito di deliberazione del Direttore Generale n. 365 del 04 aprile 2024 è costituito, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, nell'ambito dell'Asl di Nuoro il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 2

COMPOSIZIONE

- 1) Il Comitato Unico di Garanzia è formato:
 - da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Azienda e firmatarie del CCNL;
 - da un uguale numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da garantire, nell'insieme, la presenza paritaria di entrambi i generi;
 - da un Presidente;
 - da un Segretario;
- 2) Il Vicepresidente è eletto tra i componenti che presentano la propria candidatura in riunione e, ove possibile, deve appartenere a un genere diverso rispetto a quello del Presidente. In caso di parità di voti tra due candidati, la scelta del Vicepresidente spetta al Presidente. In assenza di candidature, il Presidente nomina come Vicepresidente un componente di propria fiducia. Il Vicepresidente sostituisce il Presidente, assumendone le funzioni, in caso di assenza o impedimento.
- 3) Per ogni componente effettivo è nominato un supplente. Allo stesso modo, viene assicurata la parità di genere tra effettivi e supplenti. I componenti supplenti possono partecipare agli incontri del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Art. 3

DURATA IN CARICA

- 1) I componenti del CUG rimangono in carica un quadriennio ed esercitano le proprie funzioni in regime di proroga sino alla costituzione del nuovo organismo.
- 2) L'incarico di Presidente e di componente titolare del CUG può essere rinnovato una sola volta.

Art. 4**SEDE DEL COMITATO**

Il CUG ha sede presso il Servizio del Personale dell'Asl di Nuoro; le riunioni si svolgono presso i locali individuati di volta in volta dal Presidente.

Art. 5**COMPITI DEL COMITATO**

- 1) Al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, a titolo esemplificativo:

Propositivi:

- 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 la Consiglieria 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.

- 2) La partecipazione dei componenti alle riunioni non comporta compenso alcuno, posto che le ore dedicate al riguardo sono considerate a tutti gli effetti orario di servizio e ai fini del rimborso spese auto, in base al regolamento vigente, da considerare "servizio essenziale per le finalità proprie dell'Azienda".
- 3) Le funzioni di supporto e di segreteria sono svolte da un dipendente del Servizio del Personale, nominato dal Presidente, che cura l'attività di convocazione, la raccolta dei verbali delle riunioni, la corrispondenza interna ed esterna e l'archiviazione.

Art. 6**COMPITI DEL PRESIDENTE**

- 1) Il Presidente, nominato con deliberazione del Direttore Generale, rappresenta il CUG, ne dirige i lavori, presiede gli incontri, coordina il regolare svolgimento delle riunioni e stabilisce l'ordine del giorno anche sulla base di indicazioni dei componenti.
- 2) In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito nelle sue funzioni dal Vicepresidente, eletto dal Comitato secondo le modalità previste dal presente regolamento.

Art. 7**MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO**

- 1) Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno tre volte all'anno.
- 2) La riunione è valida con la presenza della maggioranza assoluta dei componenti e, in ogni caso, con almeno due rappresentanti della parte opposta (aziendale o sindacale).
- 3) La convocazione deve avvenire in forma scritta trasmessa a mezzo posta elettronica, e deve essere comunicata almeno dieci giorni lavorativi prima della data stabilita per la seduta. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno.
- 4) Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogni qualvolta lo ritenga necessario o sia richiesto da almeno otto componenti titolari; la convocazione straordinaria viene effettuata, almeno 24 ore prima, con le medesime modalità di quella ordinaria.
- 5) I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione alla segreteria del Comitato, nonché al proprio supplente. Qualora un componente del CUG risulti assente ingiustificato per tre riunioni durante l'intero mandato, verrà dichiarato decaduto con provvedimento del CUG stesso.
La sostituzione si verifica, altresì, qualora un componente presenti le proprie dimissioni per iscritto, opportunamente motivate.

- 6) Ogni decisione da assumere, terminata la discussione sull'argomento, viene posta dal Presidente ai voti. Il CUG può validamente assumere determinazioni quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto al voto. Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi in modo palese dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.
- 7) Di ogni seduta del CUG viene redatto verbale sottoscritto dal segretario verbalizzante e dal Presidente. Il verbale contiene le presenze, la durata dell'incontro, gli argomenti trattati, le decisioni assunte, le posizioni difformi ed eventuali dichiarazioni che ogni singolo componente ritiene che testualmente siano poste a verbale. Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, sono depositati e custoditi presso l'ufficio sede del CUG. Il verbale è trasmesso a tutti i componenti effettivi del CUG ed eventuali osservazioni dovranno pervenire alla segreteria del Comitato entro tre giorni. Il verbale verrà approvato e sottoscritto nella seduta successiva.
- 8) Il CUG è automaticamente sciolto quando, convocato per tre volte consecutive, non raggiunge il numero delle presenze necessario per la validità delle sedute.
- 9) Nello svolgimento della sua attività il CUG può operare in commissioni o gruppi di lavoro.
- 10) Il Comitato può deliberare con partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o della maggioranza del Comitato, di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto.

Art. 8**RISORSE E STRUMENTI**

- 1) Nello svolgimento della propria attività il CUG utilizzerà le risorse messe a disposizione dalla Direzione Aziendale, nonché i finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico e/o privato, espressamente finalizzati ad attività di pertinenza del CUG.
- 2) La Direzione Aziendale si impegna a mettere a disposizione del CUG, in occasione delle proprie riunioni, locali idonei, materiale, strumenti e tutta la documentazione necessaria allo svolgimento delle sue funzioni.

Art. 9**DIMISSIONI E/O DECADENZA DEI COMPONENTI**

- 1) Le dimissioni di un componente del CUG devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne darà comunicazione al Direttore Generale per la relativa sostituzione; il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro.
- 2) Le dimissioni del Presidente sono presentate in forma scritta al Comitato e alla Direzione Aziendale.

- 3) Il componente dimissionario o decaduto verrà integrato con le medesime procedure iniziali. Le sostituzioni avranno luogo entro 30 giorni, secondo le indicazioni dell'art. 2 del presente Regolamento.

Art. 10

RELAZIONE ANNUALE

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sull'attività svolta e sui risultati delle iniziative assunte, riferita all'anno precedente, che viene trasmessa alla Direzione Aziendale.

Art. 11

COMUNICAZIONE

Il CUG pubblicizza, previa informazione al Direttore Generale, la propria attività e le proprie decisioni utilizzando una sezione apposita che sarà opportunamente individuata sul sito aziendale. In tale spazio saranno individuate altresì le modalità attraverso le quali si potrà contattare direttamente il CUG.

Art. 12

APPROVAZIONE, VALIDITA' E MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

- 1) Per l'approvazione ed eventuali modifiche che si intendono apportare al presente Regolamento è necessaria la presenza dei 3/4 dei componenti ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti.
- 2) Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel sito web dell'Azienda, previa approvazione da parte della Direzione Aziendale.

Art. 13

PROCEDURA INFORMALE DA ATTIVARE IN CASO DI SEGNALAZIONE

- 1) Chiunque ritenga di essere interessato, o sia a conoscenza di casi di mobbing, del mancato rispetto di pari opportunità e/o di essere a conoscenza di casi o di altre problematiche rientranti nelle competenze del CUG, può rivolgersi informalmente a qualsiasi componente titolare del CUG e al Presidente. Questi informa i restanti componenti del CUG e previo consenso dell'interessato, il Comitato prende in carico il caso ed attiva una procedura informale per la risoluzione. Nel caso di mobbing sente il presunto autore del comportamento ed acquisisce eventuali testimonianze.
- 2) Il CUG qualora lo ritenga necessario, per la tutela dell'interessato, può proporre alla Direzione Aziendale il trasferimento di uno o più soggetti coinvolti.
- 3) Il CUG non può adottare nessuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e ricevuto l'espresso consenso scritto.

Art. 14**PROCEDURA FORMALE DA ATTIVARE IN CASO DI DENUNCIA**

- 1) In caso di denuncia, qualora la persona lesa non ritenga sufficienti i tentativi di soluzione informale, potrà essere avviata la procedura formale.
- 2) La procedura formale si apre con apposita segnalazione scritta dell'interessato, al CUG in persona del suo Presidente o di uno dei suoi componenti titolari.
- 3) Gli atti relativi al procedimento, compresa la segnalazione scritta, riporteranno uno specifico protocollo riservato.
- 4) Il Comitato una volta esaminato il caso, sente le parti interessate, anche in contraddittorio tra loro, svolge l'attività istruttoria e propone alla Direzione Aziendale tutti i provvedimenti necessari alla cessazione del comportamento.
- 5) Qualora emergano comportamenti disciplinarmente perseguibili, il CUG ne dà immediata e formale comunicazione al soggetto titolare del provvedimento disciplinare che, valutata la sussistenza delle condizioni, avvierà il procedimento ai sensi della normativa vigente.
- 6) Il CUG potrà proporre alla Direzione Aziendale un provvedimento di trasferimento in via temporanea, al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.
- 7) Presupponendo che la denuncia si dimostri infondata, la Direzione Aziendale ed il CUG operano al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima sereno fra tutti gli interessati.
- 8) Nell'ipotesi in cui uno dei componenti sia coinvolto direttamente a qualsiasi titolo su un caso di competenza del Comitato lo stesso, avvertito dalla Presidenza, si astiene dalla partecipazione alla discussione del caso medesimo

Art. 15**OBBLIGO DI RISERVATEZZA**

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso delle proprie funzioni devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali. Pertanto tutti gli atti relativi all'attività del Comitato faranno parte di un apposito archivio di dati sensibili che saranno sottoposti a trattamento, secondo modalità impartite dal direttore del Servizio del personale, alla stregua di tutti gli archivi aziendali di dati sensibili. L'esistenza dell'archivio e i nominativi di chi ha accesso allo stesso saranno comunicati al Coordinamento del Gruppo aziendale Privacy.

Art. 16
NORME TRANSITORIE E FINALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rimanda alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 emanata di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari opportunità.