

## REGOLAMENTO OPERATIVO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il presente regolamento operativo prende atto del "Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (delibera numero 303 del 20 maggio 2011), d'ora in poi indicato come Regolamento Generale, allo scopo di precisare, chiarificare e integrare alcuni passaggi dello stesso sulla base delle indicazioni raccolte nel corso delle prime riunioni del CUG.

### **Punto 1: Compiti del comitato** (vedi art.5 del Regolamento Generale)

#### a) Propositivi a riguardo:

- Predisposizione di piani e azioni positive per assicurare l'eguaglianza sostanziale sul lavoro di uomini e donne,
- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa atta ad attuare politiche di conciliazione vita privata\lavoro con indagini conoscitive, analisi, report, ricerche, adozione di modelli e prassi già sperimentate in altre aziende pubbliche o private.
- Promuove indagini, studi, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità (vedi art. 17 del Regolamento Generale); pubblicizzazione periodica delle indagini e dei risultati emersi.
- Acquisizione delle conoscenze ed esperienze, nonché altri elementi documentali, tecnici e statistici sui problemi di pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti.
- Realizzazione di iniziative volte a dare attuazione a direttive comunitarie per rimuovere i comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli delle molestie sessuali.
- Realizzazione di interventi, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, molestie sessuali, violenze morali o psicologiche, mobbing.
- Acquisizione di elementi utili al CUG in relazione alla tematica dei rischi, in collaborazione con l'amministrazione ed in particolare con il responsabile del SPP o il medico competente, in un ottica di genere.

#### b) Consultivi mediante la formulazione di pareri preventivi non vincolanti alle decisioni dell'Amministrazione su:

- Materie di particolare rilevanza per il benessere psicofisico secondo quanto previsto dalle linee guida P.C.M. del 4/3/2011.

#### c) Verifica su:

- Risultati delle azioni, progetti e buone pratiche in materia di pari opportunità
- Esiti delle valutazioni e delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.
- Esiti delle azioni di sensibilizzazione, prevenzione e contrasto delle violenze, morali, psicologiche, molestie sessuali e costrittività organizzativa.
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in base al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla disabilità, religione, alla lingua, nelle condizioni di lavoro, nella formazione\aggiornamento professionale, progressione di carriera e sicurezza.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**Punto 2: Convocazioni (vedi art. 7 del Regolamento Generale)**

Al fine di consentire la massima partecipazione viene indicato un preavviso di almeno 10 giorni per la convocazione del CUG. Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno il 50% dei suoi componenti effettivi; la convocazione straordinaria viene effettuata con le medesime modalità di quella ordinaria, almeno 48 ore prima.

**Punto 3: Modalità di funzionamento (vedi art.8 del Regolamento Generale)**

Le riunioni sono valide con la presenza della maggioranza (50% +1) dei componenti del CUG.

**Punto 4: Relazione annuale (vedi art.12 del Regolamento Generale)**

Il CUG utilizzerà le risorse messe a disposizione dalla Direzione Strategica Aziendale, oltre ai finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico e/o privato.

Nel mese di ottobre di ogni anno il CUG approva un programma di massima e un piano finanziario relativamente alle attività da svolgere per l'anno successivo.

**Punto 4: Dimissioni e/o decadenza dei componenti (vedi art. 10 del Regolamento Generale)**

Ciascun componente del CUG cessa dalla carica in caso di dimissioni e, per i componenti designati dall'amministrazione, in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di dimissioni contemporanee della maggioranza dei componenti, il Comitato si intende decaduto. I relativi atti dovranno essere trasmessi all'Amministrazione per gli opportuni provvedimenti.

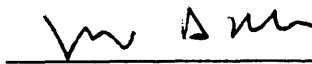
Il CUG decaduto a causa delle dimissioni della maggioranza dei suoi componenti continua a svolgere le sue funzioni sino alla costituzione del nuovo CUG per un periodo non superiore ai 3 mesi.

**Punto 5. Procedure informali e formali da attivare (vedi art. 15 e 16 del Regolamento Generale).**

Si procede con la sperimentazione delle modalità previste dai due articoli del Regolamento Generale e ci si riserva di individuare percorsi alternativi circa le modalità di raccolta delle segnalazioni, che attualmente vengono indirizzate al Presidente del CUG.

Approvato dal CUG in data 12/12/2011

Il Presidente  
Dott. Giorgio De Isabella



Visto  
Direttore Generale  
Dott. Antonio Mobilia