

REGIONE TOSCANA
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE TOSCANA CENTRO
 Sede Legale Piazza Santa Maria Nuova n. 1 – 50122 Firenze

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

Numero della delibera	144
Data della delibera	10-02-2023
Oggetto	Regolamento
Contenuto	Approvazione Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Ausl Toscana Centro e rinnovo dei componenti.

Dipartimento	STAFF DIREZIONE AMMINISTRATIVA
Direttore Dipartimento	PASQUINI LEONARDO
Struttura	SOC AFFARI GENERALI
Direttore della Struttura	PASQUINI LEONARDO a.i
Responsabile del procedimento	CORRIDORI VALENTINA UVIA

Conti Economici			
Spesa	Descrizione Conto	Codice Conto	Anno Bilancio
Spesa prevista	Conto Economico	Codice Conto	Anno Bilancio

Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo		
Allegato	N° pag.	Oggetto
A	13	Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Ausl Toscana Centro

IL DIRETTORE GENERALE
(in forza del D.P.G.R. Toscana n. 29 del 28 febbraio 2022)

Vista la Legge Regionale n. 84/2015 recante “*Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del Sistema Sanitario Regionale. Modifiche alla Legge Regionale 40/2005*”;

Vista la delibera n. 1720 del 24.11.2016 di approvazione dello Statuto aziendale e le conseguenti delibere di conferimento degli incarichi dirigenziali delle strutture aziendali;

Premesso che:

1. gli articoli 1 e 57 del D. L.gs. 165/2001, prevedono l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire il “Comitato unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, (c.d. CUG) che sostituisce ed unifica le competenze in precedenza attribuite al Comitato per le pari opportunità e al Comitato paritetico sul mobbing;
2. la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04.03.2011 “*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*”, definisce il funzionamento, i criteri di composizione, la nomina, la durata e i compiti del CUG stabilendo che per individuare i componenti di tale organismo, è necessario procedere mediante “...una procedura trasparente di interpellato rivolta a tutto il personale dipendente ...”
3. la suddetta Direttiva stabilisce, inoltre che il CUG, **debba rimanere in carica quattro anni, che possa essere rinnovato una sola volta**, che sia formato in maniera paritetica da componenti di parte aziendale e di parte sindacale stabilendo che i requisiti per farne parte sono i seguenti:
4. adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
5. adeguate esperienze nell’ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
6. adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;

Considerato inoltre che con Deliberazione n. 203 del 07/02/2019 l’Azienda ha provveduto a nominare, con decorrenza dal 01/02/2019 i componenti effettivi e supplenti di parte aziendale e sindacale del CUG;

Considerato che nel tempo le comunicazioni di cessazione e dimissione da parte di soggetti nominati con la citata Delibera n.203 del 07/02/2019 hanno determinato la necessità di sostituzione dei membri aziendali e la nomina di nuovi membri da parte delle OO.SS. Sindacali;

Considerato che con delibera del DG n. 1418 del 02/12/2022, alla luce dei significativi cambiamenti alla compagine CUG sopra descritti, per garantire la piena operatività dell’organismo si è provveduto a:

- prendere atto dei nominativi dei membri del CUG di parte aziendale e di parte sindacale;
- nominare il nuovo Presidente del CUG, dott.ssa Giuditta Martelli;
- prendere atto della elezione del nuovo Vice Presidente, dott.ssa Maria Cristina Abate;
- prendere atto della nomina del nuovo segretario, dott.ssa Valentina Uvia Corridori;

Considerato che il CUG nella seduta del 12/12/2022, come da verbale agli atti d’ufficio:

- ha validamente adottato la versione definitiva di Regolamento del Comitato, di cui all’Allegato A al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;
- ha validamente approvato, alla luce della scadenza del Comitato al 31/01/2023, la proposta alla Direzione Aziendale per il rinnovo in carica degli attuali componenti per ulteriori quattro anni;

Considerato che:

- con nota prot. n.2053 del 12/01/2023 il Presidente del CUG ha inviato al Direttore Amministrativo dell'Azienda USL Toscana Centro la versione definitiva di Regolamento del Comitato e la proposta di rinnovo dell'organo,
- con comunicazione del 27/01/2023 agli atti d'ufficio, il Direttore Amministrativo ha rilasciato nulla osta a procedere all'approvazione del Regolamento e al rinnovo dei membri del CUG;

Ritenuto quindi di approvare il Regolamento del CUG, di cui all'Allegato A al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale, che ne disciplina l'organizzazione interna e il funzionamento;

Preso atto dei nominativi degli attuali membri aziendali del CUG, 13 componenti effettivi e 5 componenti supplenti i cui nominativi sono riportati nel successivo elenco:

Componenti <u>Effettivi</u> del CUG (parte Aziendale)		
Balacco Diana Lucrezia	Infermiere	FI
Bernazzi Romina	Infermiere	PT
Cocchi Elisabetta	Dir. Medico	FI
Della Scala Sandra	Inferm. Senior	FI
Guerra Caterina	Infermiere	PO
Guttadauro Sara	Coll.Amm.Vo E.	FI
Mostardini Susanna	Tecn. Prev.	PT
Serafini Isabella	Fisioterapista	PT
Signorini Daniiele	Tecn. Prev.	Emp.
Sorrentino M. Antonietta	Ass. Amm.vo	Emp.
Spiotta Diana	Tecn. Prev.	FI
Tanini Marco	Ostetrico Senior	PT
Tofani Silvia	Infermiere	FI

Componenti <u>Supplenti</u> del CUG (parte Aziendale)		
Angione Mario	Infermiere Professionale	Firenze
D'Avino Marisa	Assistente Sociale	Empoli
Fiorelli Marco	Tecnico Prevenzione	Firenze
Mattiolo Giovanni	Dir. Sociologo	Prato
Rosa Antonio	Operatore tecnico Specializz. Esp	Firenze

Preso atto inoltre che gli attuali membri designati quale componente di parte sindacale del CUG, sono rappresentati da 12 componenti effettivi e 8 componenti supplenti, i cui nominativi sono riportati nei successivi elenchi:

Componenti Effettivi del CUG (parte sindacale)		
Pignalosa Paola	Dirig. Med. Vet.	ANAAO ASSOMED
Birgit Redl	Dirig. Med. Vet.	CIMO
Dubini Valeria	Dirig. Med. Vet.	FP CGIL (Medici)
Panerai Fiorenza	Dirig. Med. Vet.	FVM
Vannucchi Letizia	Dirig. Med. Vet.	FASSID
Domenico Mangiola	Comparto	COBAS
Meriggi Cecilia	Comparto	FP CGIL
Paoletti Sabrina	Comparto	CISL FP
Baroni Raffaella	Comparto	UIL FPL
Abate Maria Cristina	Comparto IP	FIALS
Nesi Fabio	Comparto	NURSING UP
Scelta Rosa	Comparto	NURSIND

Componenti Supplenti del CUG (parte sindacale)		
Sandra Degli Innocenti	Comparto	FP CGIL
Martina Setteducati	Dirig. Med. Vet.	FVM
Veronica Bartolozzi	Comparto IP	NURSINGUP
Chiti Paola	Comparto IP	FIALS
Patrizia Galardo	Dirig. Med. Vet.	CIMO
Carmela Di Lorenzo	Comparto	CISL FP
Giancarlo Visi	Comparto	COBAS
Luigi Brucalassi	Comparto	NURSIND

Ritenuto necessario rinnovare il CUG dell'Azienda USL Toscana Centro per ulteriori 4 anni, stabilendo che i membri di cui ai precedenti elenchi rimarranno in carica, salvo rinunce, fino al 31/01/2027;

Ritenuto di confermare:

- il Presidente del CUG, dott.ssa Giuditta Martelli;
- il Vice Presidente, dott.ssa Maria Cristina Abate;
- il Segretario, dott.ssa Valentina Uvia Corridori;

Ritenuto necessario dare mandato alle strutture aziendali competenti di svolgere le azioni necessarie per:

- la nomina di componenti mancanti di parte sindacale;
- esperire le procedure di evidenza interna per la creazione di un elenco di soggetti aziendali idonei a ricoprire il ruolo di membro del CUG, per eventuali nuove nomine di componenti effettivi e per le nomine dei supplenti;

Ritenuto necessario altresì stabilire che le modifiche alla composizione del CUG, rinunce, nuovi ingressi ecc... siano recepite da apposita determina dirigenziale del Direttore SOC Affari Generali;

Preso atto che il Direttore a.i. della S.O.S. Affari Generali dott. Leonardo Pasquini, nel proporre il presente atto attesta la regolarità tecnica ed amministrativa e la legittimità e congruenza dell'atto con le finalità istituzionali di questo Ente, stante anche l'istruttoria effettuata a cura del Responsabile del Procedimento, Dott.ssa Valentina Uvia Corridori, in servizio c/o la SOC Affari Generali;

Su proposta del Direttore a.i. SOC Affari Generali;

Vista la sottoscrizione dell'atto da parte del Direttore dello Staff della Direzione Amministrativa;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali;

DELIBERA

Per i motivi espressi in narrativa:

1. di prendere atto che il CUG "Comitato unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Azienda USL Toscana Centro, nella seduta del 12/12/2022, come da verbale agli atti d'ufficio:

- ha validamente adottato la versione definitiva di Regolamento del Comitato, Allegato A al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;
- ha validamente approvato, alla luce della scadenza del Comitato al 31/01/2023, la proposta alla Direzione Aziendale per il rinnovo in carica degli attuali componenti per ulteriori quattro anni;

2. di prendere atto altresì che con comunicazione del 27/01/2023 agli atti d'ufficio, il Direttore Amministrativo ha rilasciato nulla osta a procedere all'approvazione del Regolamento di cui al precedente punto 1 del presente deliberato e al rinnovo dei membri del CUG;

3. di procedere pertanto ad approvare il Regolamento del CUG, di cui all'Allegato A al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

4. di procedere inoltre al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia CUG dell'Azienda USL Toscana Centro per ulteriori 4 anni, prendendo atto degli elenchi sottoriportati degli attuali membri di parte aziendale e sindacale che resteranno quindi in carica, salvo rinunce, fino al 31/01/2027:

Componente aziendale: 13 componenti effettivi e 5 componenti supplenti

Componenti Effettivi del CUG (parte Aziendale)		
Balacco Diana Lucrezia	Infermiere	FI
Bernazzi Romina	Infermiere	PT
Cocchi Elisabetta	Dir. Medico	FI
Della Scala Sandra	Inferm. Senior	FI
Guerra Caterina	Infermiere	PO
Guttadauro Sara	Coll.Amm.Vo E.	FI
Mostardini Susanna	Tecn. Prev.	PT
Serafini Isabella	Fisioterapista	PT
Signorini Daniiele	Tecn. Prev.	Emp.

Sorrentino M. Antonietta	Ass. Amm.vo	Emp.
Spiotta Diana	Tecn. Prev.	FI
Tanini Marco	Ostetrico Senior	PT
Tofani Silvia	Infermiere	FI

Componenti <u>Supplenti</u> del CUG (parte Aziendale)		
Angione Mario	Infermiere Professionale	Firenze
D'Avino Marisa	Assistente Sociale	Empoli
Fiorelli Marco	Tecnico Prevenzione	Firenze
Mattiolo Giovanni	Dir. Sociologo	Prato
Rosa Antonio	Operatore tecnico Specializz. Esp	Firenze

Componente di parte sindacale:12 componenti effettivi e 8 componenti supplenti

Componenti <u>Effettivi</u> del CUG (parte sindacale)		
Pignalosa Paola	Dirig. Med. Vet.	ANAAO ASSOMED
Birgit Redl	Dirig. Med. Vet.	CIMO
Dubini Valeria	Dirig. Med. Vet.	FP CGIL (Medici)
Panerai Fiorenza	Dirig. Med. Vet.	FVM
Vannucchi Letizia	Dirig. Med. Vet.	FASSID
Domenico Mangiola	Comparto	COBAS
Meriggi Cecilia	Comparto	FP CGIL
Paoletti Sabrina	Comparto	CISL FP
Baroni Raffaella	Comparto	UIL FPL
Abate Maria Cristina	Comparto IP	FIALS
Nesi Fabio	Comparto	NURSING UP
Scelta Rosa	Comparto	NURSIND

Componenti <u>Supplenti</u> del CUG (parte sindacale)		
Sandra Degli Innocenti	Comparto	FP CGIL
Martina Setteducati	Dirig. Med. Vet.	FVM
Veronica Bartolozzi	Comparto IP	NURSINGUP
Chiti Paola	Comparto IP	FIALS
Patrizia Galardo	Dirig. Med. Vet.	CIMO
Carmela Di Lorenzo	Comparto	CISL FP
Giancarlo Visi	Comparto	COBAS
Luigi Brucalassi	Comparto	NURSIND

5. di confermare:

- il Presidente del CUG, dott.ssa Giuditta Martelli;
- il Vice Presidente, dott.ssa Maria Cristina Abate;
- il Segretario, dott.ssa Valentina Uvia Corridori;

6. di dare mandato alle strutture aziendali competenti di svolgere le azioni necessarie per:

- la nomina di componenti mancanti di parte sindacale;
- esperire le procedure di evidenza interna per la creazione di un elenco di soggetti aziendali idonei a ricoprire il ruolo di membro del CUG, per eventuali nuove nomine di componenti effettivi e per le nomine dei supplenti;

7. di stabilire che le modifiche alla composizione del CUG, rinunce, nuovi ingressi ecc... siano recepite da apposita determina dirigenziale del Direttore SOC Affari Generali;

8. di trasmettere a cura del Responsabile del procedimento il presente atto agli interessati e all'Ufficio Relazioni Sindacali;

9. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma di quanto previsto dall' Art. 42 comma 2, della L.R.T. 40/2005 e ss.mm.ii;

10. di pubblicare sull'albo On line ai sensi dell' Art. 42 comma 2, della L.R.T. 40/2005 e ss.mm.ii.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Paolo Morello Marchese)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Lorenzo Pescini)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Emanuele Gori)

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI
(Dr.ssa Rossella Boldrini)



Codice
Revisione
Pagina

Tipologia di documento

Regolamento

1 di 13

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

Data	Redazione	Verifica	Approvazione
Dicembre 2022 – ultima e definitiva versione	SOC Affari Generali Pasquini Leonardo	Processo Il Regolamento è stato esaminato in varie riunioni ed adottato nella seduta del CUG del 13/12/2022	Direttore Generale

Parole chiave: pari opportunità, benessere organizzativo e lavorativo , discriminazioni .



Codice
Revisione
Pagina

Tipologia di documento

Regolamento

2 di 13

Indice

Premessa: la normativa di riferimento.....	3
Art. 1 – Oggetto del regolamento	5
Art. 2 - Obiettivi e Compiti del C.U.G.....	5
Art. 3 - Rapporti tra il C.U.G. , la Direzione, organismi aziendali e soggetti esterni.....	7
Art. 4 – Composizione, sede e luogo riunioni	8
Art. 5 - Durata in carica.....	9
Art. 6 - Compiti del Presidente, del Vicepresidente e del Segretario.....	9
Art. 7 - Modalità di funzionamento: validità delle riunioni e convocazioni	10
Art. 8 – I sostituti dei titolari	11
Art. 9 - Dimissioni e decadenza.....	11
Art. 10 - Commissioni e gruppi di lavoro.....	12
Art. 11 - Relazione annuale.....	12
Art. 12 - Trattamento dei dati personali.....	13
Art. 13 - Validità e modifiche del Regolamento.....	13



Codice
Revisione
Pagina

Tipologia di documento
Regolamento

3 di 13

Premessa: la normativa di riferimento

L'art. 57 del decreto legislativo n.165 del 2001 ss.m..i.. ha disposto, per le pubbliche amministrazioni, l'obbligo di costituire, 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 ed 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 o da altre disposizioni.

Ai sensi dell'art. 57 sopra richiamato :

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica e' formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il presidente del Comitato unico di garanzia e' designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità'.

Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Tipologia di documento
Regolamento

4 di 13

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3;*
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica;*
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*
- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.*

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9 del D lgs 165/2001, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

La ulteriore normativa di riferimento è la seguente:

- La Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 2, 3, 32, 37, 41, 51, 117)
- Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
-
- Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 TU sicurezza sul lavoro;
- del Dipartimento della Funzione Pubblica
Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche
- "Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura"



Codice
Revisione
Pagina

Tipologia di documento
Regolamento

5 di 13

- "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"
- "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (artt. 7, 57)
- "Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità di genere nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125"
- "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144"
- "Azioni positive per la realizzazione della parità di genere nel lavoro"
- "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"
- della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011

Art. 1 – Oggetto del regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina il funzionamento, i compiti e le attività del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (c.d. "CUG"), della Azienda USL Toscana Centro (AUSLTC), costituito con Delibera del Direttore Generale n. 203 del 7.2.2019 e modificato con Delibera del Direttore Generale n. 1418 del 02/12/2022, in ottemperanza all'art. 57 del Dlgs 165/2001 ss.mm.ii., secondo quanto disposto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 con riferimento alla normativa in argomento.

Art. 2 - Obiettivi e Compiti del C.U.G.

1. Il CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico con l'obiettivo di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

2. Il Comitato promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso l'esercizio di compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni stabiliscono.

Pertanto il CUG svolge :

A. compiti propositivi :

- a) predisporre piani e progetti di azioni positive, per favorire le pari opportunità, l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra generi, le condizioni di benessere lavorativo e la prevenzione del disagio lavorativo;
- b) promuovere e potenziare iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione di vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- c) trattare, nelle forme e i modi ritenuti più opportuni, temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa, promuovere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ad esse connesse;
- d) approfondire ed analizzare atti relativi alla programmazione di genere che considerino le esigenze di conciliazione di vita e lavoro delle donne e quelle degli uomini
- e) promuovere la conoscenza di esperienze e 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;
- f) promuovere interventi quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire situazioni di discriminazioni sessuali e violenze di qualsiasi tipo nei confronti di dipendenti e collaboratori dell'azienda .

B. compiti consultivi su:

- a) progetti di riorganizzazione aziendali;
- b) piani di formazione del personale;
- c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale;
- d) contrattazione integrativa

C. compiti di verifica:

- a) esaminare e verificare i risultati e gli esiti di eventuali azioni positive o di progetti intrapresi riguardanti le pari opportunità, l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, la prevenzione del disagio lavorativo, il contrasto della violenza anche morale e psicologica nei luoghi di lavoro.
- b) esaminare e verificare l'effettiva assenza di qualsiasi forma di violenza e di discriminazione, diretta e indiretta all'interno dell'organizzazione aziendale in relazione al genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione e lingua, ed a qualsiasi altro elemento che possa determinare anche potenzialmente discriminazione nell'ambito



Codice
Revisione
Pagina

Tipologia di documento
Regolamento

7 di 13

lavorativo. In particolare tale verifica potrà essere effettuata nell'accesso e nello svolgimento del lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro anche al fine di adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

Art. 3 - Rapporti tra il C.U.G. , la Direzione, organismi aziendali e soggetti esterni

1. Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Azienda ed esercita le proprie funzioni utilizzando spazi, risorse umane e strumentali, idonei a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione metterà a disposizione anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.
2. L'aggiornamento dei componenti del CUG viene favorito dall'Amministrazione mediante percorsi formativi nelle materie di interesse. I percorsi formativi sono dedicati sia ai membri titolari che ai supplenti.
3. I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati a una costante ed efficace collaborazione, anche attraverso la consultazione preventiva del CUG come indicato al punto b. del precedente articolo 2.
4. Il CUG collabora e si raccorda con l'Amministrazione, in particolare con il Responsabile del Dipartimento Risorse Umane, in merito alle iniziative per il miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro, del benessere organizzativo e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.
5. Nello specifico, collabora e si raccorda con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per garantire le condizioni di sicurezza sul lavoro, scambiando informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e della individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, considerando, in particolare, il rischio di stress lavoro correlato.
6. Il CUG si raccorda con l'Organismo Indipendente di Valutazione per rafforzare, attraverso la introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle *performance*. Nei casi in cui lo ritenga utile ed opportuno può raccordarsi con il Responsabile anticorruzione e trasparenza.
7. Il CUG può accedere a dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

8. Il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili a Organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti agli argomenti e alle materie di competenza del Comitato stesso.

9. Il CUG aziendale collabora, in particolare, con gli altri CUG delle aziende sanitarie e ospedaliere della Regione Toscana, con il Consigliere di Parità regionale, con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali – UNAR – istituito presso il Dipartimento Pari Opportunità e con ogni altro soggetto esterno, nazionale e internazionale che può coadiuvare il CUG nell'espletamento dei suoi compiti e dei suoi approfondimenti sulle materie di propria competenza.

Art. 4 – Composizione, sede e luogo riunioni

1. Il CUG è un organismo aziendale paritetico ed è composto da:
- a) 14 componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010;
 - b) un pari numero, ovvero 14 componenti, rappresentanti dell'Amministrazione;
 - c) un Presidente nominato dall'Amministrazione con delibera del Direttore Generale;
 - d) un Vice-presidente individuato tra i componenti di parte sindacale ed eletto nel corso della prima seduta del Comitato;
 - e) un Segretario individuato dall'Amministrazione tra il personale afferente alla Struttura organizzativa degli Affari Generali.

2. Per ogni componente titolare è previsto un singolo supplente.

- Per i componenti di parte sindacale sono le OO.SS. ad indicare il nominativo del Supplente
- Per i componenti di parte aziendale il supplente sarà scelto dal componente effettivo tra i nominativi presenti in apposito elenco di soggetti idonei;

Il titolare provvederà ad attivare il supplente per la partecipazione alle riunioni quando necessario.

3. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni:

- a) in caso di assenza o di impedimento dei componenti titolari;
- b) in caso siano inseriti in gruppi di lavoro su materie previste nell'ordine del giorno;
- c) su esplicito invito del Presidente;
- d) periodicamente, su specifico invito, per aggiornamenti sullo stato di avanzamento dei lavori del CUG.



Codice
Revisione
Pagina

Tipologia di documento
Regolamento

9 di 13

4. Il Cug ha sede presso la Direzione aziendale - P.O. Santa Maria Nuova

Art. 5 - Durata in carica

Il CUG ha durata quadriennale. I componenti nominati nel corso del quadriennio decadono dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato ma continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Art. 6 - Compiti del Presidente, del Vicepresidente e del Segretario

1. Il Presidente:

- a) rappresenta il CUG e ne coordina l'attività;
- b) convoca e presiede le riunioni;
- c) predispone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti;
- d) vigila sul rispetto delle deliberazioni assunte dal Comitato;
- e) assicura che l'attività del Comitato si svolga costantemente e in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione e svolge attività di raccordo tra il Comitato e direzione aziendale anche informando la stessa circa le iniziative poste in essere;
- f) cura la relazione annuale di cui all'art. 10 del presente Regolamento,
- g) firma, congiuntamente al Direttore generale del personale, la relazione annuale del Ministero, redatta avvalendosi del CUG come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007, *"Misure per attuare parità di pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* .

2. Il Vicepresidente è eletto a scrutinio segreto tra i componenti effettivi di parte sindacale. In questo caso sono esclusi dal diritto di voto i rappresentanti di parte aziendale.

Il Vicepresidente sostituisce il Presidente in tutte le funzioni in caso di sua assenza e impedimento.

3. Qualora impossibilitati, Presidente e Vicepresidente possono delegare la partecipazione ad eventi (es. convegni, seminari) a componenti del CUG di volta in volta individuati per competenza e professionalità, che relazioneranno in merito.

4. Un segretario nominato dall'Amministrazione che, su indicazione del Direttore Amministrativo, dispone di due giornate mensili da dedicare completamente alle attività inerenti il Comitato. In particolare:

- a) garantisce il supporto necessario al funzionamento del CUG , curando l'invio delle convocazioni delle riunioni e del materiale relativo agli argomenti delle stesse, con l'indicazione dell'ordine del giorno;

- b) redige il resoconto di ogni seduta e lo trasmette ai membri del Comitato effettivi e supplenti;
- c) tiene l'Archivio del CUG (resoconti delle sedute, corrispondenza interna/esterna etc.);
- d) cura la corrispondenza nelle comunicazioni istituzionali del Comitato e la trasmissione delle deliberazioni del CUG agli Organismi di competenza;
- e) supporta il Comitato per gli aggiornamenti e gli approfondimenti normativi e giurisprudenziali nelle materie di competenza del Comitato.

5. In caso di assenza del Segretario, le funzioni sono svolte da un elemento del Comitato individuato dal Presidente tra i componenti presenti alla riunione.

Art. 7 - Modalità di funzionamento: validità delle riunioni e convocazioni

1. Le riunioni sono indette con unica convocazione:
 - perché le votazioni siano valide, occorre la presenza della metà più uno dei componenti escluso il presidente e la decisione è assunta a maggioranza dei presenti escluso il Presidente. In caso di parità di voto prevale il voto del Presidente.
2. Le votazioni, di norma, sono a voto palese, salvo casi particolari che saranno decisi di volta in volta dal CUG stesso.
3. I membri dedicano alle attività legate al CUG di norma una giornata lavorativa al mese, l'attività può essere rappresentata da riunioni del CUG e da lavori propedeutici alle funzioni del comitato.
4. La convocazione viene effettuata di norma una settimana prima tramite *e-mail*. In casi di urgenza il Presidente può convocare il CUG con 3 giorni di anticipo.
5. Le convocazioni sono inviate, di norma, ai componenti effettivi che provvederanno ad avvertire della loro partecipazione al CUG i Direttori delle strutture organizzative presso le quali i componenti prestano servizio.
6. Le riunioni si svolgono durante l'orario di lavoro, in presenza o da remoto, e pertanto l'attività svolta per il CUG, compresa quella svolta nei gruppi di cui al successivo art.10, è considerata come servizio a tutti gli effetti.



Codice
Revisione
Pagina

Tipologia di documento
Regolamento

11 di 13

7. Tutti i presenti alla riunione del CUG sono tenuti a firmare un foglio di presenza ed al termine delle riunioni, su richiesta degli interessati, può essere rilasciato apposito attestato per certificare, in caso di necessità, la reale presenza del dipendente alla seduta del comitato. La presenza da remoto è attestata sul foglio delle firme dal Presidente.

8. Possono essere invitati a partecipare alle riunioni, senza diritto di voto, esperti interni o esterni scelti dal Presidente del CUG in considerazione della loro professionalità ed esperienza.

9. Gli originali dei resoconti, con gli eventuali allegati e i relativi fogli firma delle riunioni del Comitato sono appositamente custoditi presso la Segreteria del CUG .

Art. 8 – I sostituti dei titolari

1. Ogni componente titolare del CUG ha un unico sostituto, per i componenti aziendali questo è nominato dal titolare nell'ambito dell'elenco degli idonei.
2. Sia i titolari che i supplenti che partecipano alle riunioni del CUG sono tenuti ad informare i direttori della struttura in cui prestano servizio .

Art. 9 - Dimissioni e decadenza

1. La cessazione dell'incarico dei componenti del CUG avviene:
 - a) per dimissioni volontarie dalla carica;
 - b) per comando o distacco presso altra Amministrazione;
 - c) per cessazione del rapporto di lavoro.
2. Il Presidente comunica le proprie dimissioni, in forma scritta, all'Amministrazione e per conoscenza al Comitato, per l'immediata sostituzione.
3. Il Vicepresidente comunica le proprie dimissioni, in forma scritta, al Presidente del CUG che avvierà le procedure per la sostituzione.
4. I componenti titolari e supplenti, comunicano le proprie dimissioni, in forma scritta, all'organo che li ha designati e al CUG nella persona del Presidente del Comitato.
5. Il Comitato prende atto delle dimissioni nella prima seduta successiva alla data di ricezione della comunicazione.

6. In caso di assenza non giustificata di componenti del CUG a tre riunioni consecutive, senza attivazione del sostituto, il Presidente e/o il Vicepresidente si riservano approfondimenti sulla motivazione del componente a continuare a far parte del CUG;

7. In caso di dimissioni o decadenza dei componenti del CUG di parte sindacale, la Segreteria del CUG chiede i nominativi all'Ufficio relazioni sindacali che provvede secondo le sue competenze.

Art. 10 - Commissioni e gruppi di lavoro

1. Nello svolgimento della sua attività, il CUG può operare tramite la composizione di **gruppi di lavoro** per singoli settori o competenze del Comitato stesso.

Ne possono far parte, oltre che i componenti titolari e supplenti, sia di parte pubblica che di parte sindacale, anche esperti interni o esterni all'Amministrazione, individuati dal CUG sulla base della competenza e/o particolare professionalità.

3. I Responsabili dei Gruppi sono tenuti a trasmettere al Presidente CUG eventuale documentazione e loro elaborati e comunque a riferire in assemblea, su richiesta del Presidente, una relazione circa il risultati dei loro lavori.

Art. 11 - Relazione annuale

1. Il CUG redige entro i termini previsti dalla normativa, una relazione da trasmettere alla Direzione aziendale riferita all'attività ed alle iniziative intrapresa nell'anno precedente nella materia di propria competenza, in particolare per quanto riguarda l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

2. Tale relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti:

- dall'Amministrazione;
- dal Dipartimento risorse Umane
- dal servizio Prevenzione e protezione e dai medici competenti;
- dal Consigliere di pari opportunità;
- dal Consigliere di fiducia;
- dall'Ufficio procedimenti disciplinari
- dal Responsabile anticorruzione e trasparenza
- dall'OIV (organismo indipendente di valutazione)



Codice
Revisione
Pagina

Tipologia di documento
Regolamento

13 di 13

- dal Responsabile Risk management
- dai Gruppi di lavoro
- ogni altro organismo ritenuto utile per acquisire informazioni e suggerimenti.

3. La relazione deve essere approvata dal CUG, firmata dal Dipartimento delle Risorse Umane e quindi trasmessa dal Presidente alla Direzione Aziendale.

Art. 12 - Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali -D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196- e nel Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "GDPR".

Art. 13 - Validità e modifiche del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato dal Comitato stesso nella prima riunione utile, approvato con delibera del DG e pubblicato sul sito istituzionale di AUSL T.C. a cura della segreteria del CUG.
2. Il presente Regolamento può essere modificato su proposta di almeno la metà più uno dei componenti.
3. Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente.