



IRCCS "Giovanni Paolo II"



**REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELL'IRCCS ISTITUTO TUMORI GIOVANNI PAOLO II DI BARI**

INDICE

- Art. 1 - Oggetto del Regolamento
- Art. 2 - Finalità
- Art. 3 - Composizione e sede
- Art. 4 - Durata in carica
- Art. 5 - Funzioni dei Componenti
- Art. 6 - Compiti del CUG
- Art. 7 - Modalità di funzionamento
- Art. 8 - Dimissioni, decadenza e cessazione
- Art. 9 - Rapporti tra il CUG e l'Istituto
- Art. 10 - Collaborazioni con altri Organismi
- Art. 11 - Conflitto di interessi
- Art. 12 - Obbligo di riservatezza
- Art. 13 - Approvazione e modifica del regolamento



RETE
ONCOLOGICA
PUGLIESE

IRCCS Istituto Tumori "Giovanni Paolo II"
Sede Legale: Viale Orazio Flacco, 65 – 70125 Bari - P.I. 00727270720



REGIONE
PUGLIA



Art 1.

Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina l'attività del "Comitato Unico di Garanzia le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni" **(di seguito denominato CUG)** dell'IRCCS Istituto Tumori Giovanni Paolo II **(di seguito denominato Istituto)**, nominato con deliberazione n. 427 del 30.08.2021 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Il Comitato Unico di Garanzia sostituisce, unificandoli i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche, secondo quanto previsto dall'art.57 del D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183 e dalla Direttiva del Dipartimento per la Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità del 4.03.2011.
3. Il CUG è unico, include rappresentanze del personale dirigente e del comparto della sanità, ed esplica le proprie attività nel confronti di tutti i dipendenti dell'IRCCS Istituto Tumori Giovanni Paolo II.

Art. 2

Finalità

1. Il CUG persegue le seguenti finalità:
 - a) assicurare la parità e pari opportunità tra i generi, impegnandosi in azioni di contrasto verso tutte le forme di discriminazione diretta od indiretta, anche con riferimento a ulteriori fattori di rischio quali età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua;
 - b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro permeato dal rispetto dei principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, sessuale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - c) contribuire alla razionalizzazione efficienza ed efficacia dell'organizzazione dell'Istituto, anche in materia di pari opportunità tra uomini e donne, di contrasto alle discriminazioni nell'accesso e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, nella progressione delle carriere (direttiva 2005/54/CE pari opportunità in materia di occupazione), e nella sicurezza dei luoghi di lavoro (D.Lgs 9 aprile 2008 n.81 salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).





Art.3

Composizione e sede

1. Il CUG è nominato con deliberazione del Direttore generale ed è composto:
 - a) componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001;
 - b) da un pari numero di rappresentanti dell'Istituto.
2. Per ogni componente titolare è nominato un componente supplente, che partecipa alle riunioni del Comitato, in caso di assenza o impedimento del titolare, esercitando in tal caso il diritto di voto.
3. Il Presidente viene nominato dal Direttore generale ed ha il compito di designare, sentito il Comitato, il Vicepresidente.
4. Sono ammessi a partecipare ai lavori del CUG, senza diritto di voto, soggetti, anche esterni all'Istituto, in qualità di consulenti o di esperti su invito del Presidente del CUG.
5. Il Comitato elegge un Componente come Segretario verbalizzante.
6. Il CUG ha sede presso la Sala Riunioni degli Uffici Amministrativi dell'Istituto in Via Camillo Rosalba 47/z in Bari.

Art. 4

Durata in carica

1. IL CUG dura in carica 4 anni, decorrenti dalla data di adozione del relativo atto di istituzione. I componenti del CUG possono essere rinnovati una sola volta e restano comunque in carica fino alla costituzione del nuovo organismo.
2. L'attività del CUG è svolta in orario di lavoro.

Art. 5

Funzioni dei Componenti

1. Il Presidente rappresenta il CUG nei rapporti con i soggetti istituzionali esterni e con l'Istituto. Il Presidente convoca le sedute, ne predispone l'ordine del giorno e le presiede, coordinandone le attività. Assicura l'attuazione delle iniziative decise dal Comitato stesso.





2. Il Vicepresidente svolge funzioni vicarie e collabora con il Presidente, in caso di temporanea assenza o impedimento di quest'ultimo.
3. Il Segretario redige e cura la raccolta dei verbali delle riunioni.
4. L'Istituto si impegna a favorire l'operatività del CUG e a garantire tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento; a valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, le attività ed i risultati dei lavori svolti dal Comitato stesso.

Art. 6 **Compiti del CUG**

1. Secondo quanto indicato dall'art.21 della legge 4 novembre 2010, n.183, ed in conformità ai vigenti CC.NN.LL., il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Compiti propositivi su :

- predisposizione di piani di azioni positive (legge n. 125 del 10/04/91 e D.Lgs. 196 del 23/5/2000), per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. Promozione delle iniziative dirette a favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. Promozione delle iniziative atte a diffondere la cultura delle pari opportunità, analisi e programmazione di genere;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo in collaborazione con il responsabile della sicurezza per la valutazione dei rischi in ottica di genere e per l'individuazione di quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo nell'Istituto;
- 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.

Compiti consultivi formulazione di pareri, previa comunicazione e/o richiesta da parte dell'Istituto o degli Uffici competenti nelle materie di propria competenza, in particolare su

- adozione di forme di conciliazione tra vita privata e di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e orario di lavoro;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle competenze del CUG;
- piani di formazione del personale dirigente e del comparto *nonché* criteri di valutazione del personale dipendente.





Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive 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 e mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativi 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.

Art.7

Modalità di funzionamento

1. Il CUG si riunisce una volta al mese su convocazione ordinaria del Presidente.
2. La convocazione, indirizzata ai titolari ed estesa ai supplenti, a giudizio del Presidente, prevede la sede, l'orario e l'ordine del giorno ed è effettuata per iscritto o tramite e-mail dal Presidente con un anticipo, ove possibile, di almeno 10 giorni lavorativi.
3. L'eventuale impossibilità sopravvenuta da parte del titolare, a partecipare alle riunioni, dovrà essere tempestivamente comunicata da parte del titolare medesimo, preferibilmente per iscritto, anche via e-mail. In tale evenienza, è preciso dovere del titolare provvedere ad avvisare in tempo utile, il suo supplente per metterlo in condizione di partecipare. Se anche il supplente non potrà essere presente dovrà comunicarlo prontamente precisandone il motivo.
4. Per la validità di ciascuna seduta deve essere presente almeno la metà più uno dei componenti del CUG aventi diritto al voto.
5. Le deliberazioni devono essere assunte a maggioranza dei voti dei presenti titolari o relativi supplenti. in caso di parità, il voto del Presidente ha valore doppio.
6. L' Istituto è tenuto a garantire la sede delle riunioni e a fornire al Comitato ogni dato necessario allo svolgimento della sua attività.
7. Le riunioni del CUG devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario, fatta salva la possibilità per ogni componente di presentare osservazioni scritte. Il verbale verrà trasmesso via e-mail ai componenti presenti alla seduta che potranno inviare osservazioni entro 5 giorni. Nel caso non pervengano osservazioni entro il termine stabilito il verbale si considera approvato.
8. Le deliberazioni approvate dal CUG sono trasmesse tempestivamente alla Direzione per le conseguenti valutazioni.





9. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 2, il Comitato può costituire di volta in volta dei gruppi di lavoro, per ognuno dei quali sarà individuato un referente, il quale fungerà da relatore sulle problematiche e sulle attività affidate al proprio gruppo e relaziona al Comitato formulando proposte di deliberazione.
10. Il CUG può avvalersi anche della collaborazione delle Associazioni e Organizzazioni presenti nel territorio. Può avvalersi, Inoltre, della collaborazione di esperti interni ed esterni all'Azienda anche mediante la creazione di gruppi di lavoro misti.
11. L'Istituto provvederà a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG periodicamente aggiornata dal segretario.
12. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione da trasmettere al Direttore Generale, sulla situazione del personale dell'Istituto riferita all'anno precedente, riguardante i principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze sessuali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Art. 8

Dimissioni, decadenza, cessazione

1. Ciascun componente del CUG cessa dalla carica al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:
 - a) dimissioni;
 - b) decadenza;
 - c) cessazione del rapporto di lavoro.
2. Le dimissioni, opportunamente motivate e la comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro, devono essere presentate per iscritto e il Comitato ne prenderà atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro.
3. La decadenza si verifica nel caso in cui un componente rimanga assente senza valida giustificazione per più di 3 (tre) sedute ordinarie nell'arco dell'anno. In tal caso si dovrà procedere alla sua sostituzione.
4. Sono considerati assenti ingiustificati i componenti che non hanno dato comunicazione e relativa giustificazione della loro assenza e non hanno attivato il supplente.
5. In ogni caso il Comitato trasmetterà tempestiva comunicazione alla Direzione Generale e disporrà per la sostituzione del componente cessato.





Art.9

Rapporti tra il CUG e l'Istituto

1. I rapporti tra il CUG e l'Istituto sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Istituto mette a disposizione in base a quanto previsto dalle norme in vigore.
2. Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.
3. Il CUG nell'ambito delle proprie competenze, formula delle proposte all'Istituto.
4. L'Istituto prende in esame tali proposte e fornisce al Comitato informazioni sugli esiti della trattazione della tematica portata in visione.
5. Il Comitato provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte, sul sito WEB dell'Ente.

Art.10

Collaborazione con altri Organismi

1. Il CUG può operare in collaborazione con:
 - a) la Consiglieria nazionale di parità (art 57 del Lgs.165/2001), le Consiglierie Provinciali e Regionali di parità per contribuire allo sviluppo di politiche per le pari opportunità;
 - b) l'ULNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale, istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della presidenza del Consiglio dei Ministri;
 - c) l' Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 11

Conflitto di interessi

1. Ogni componente del CUG e il Presidente si astengono dalla partecipazione ai lavori qualora si manifestino situazioni di conflitto di interessi in relazione all'argomento trattato.

Art.12

Obbligo di riservatezza

1. Le informazioni e i documenti acquisiti dal Comitato nel corso dei lavori devono essere utilizzati nel rispetto di quanto previsto dalle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali e del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti che prevede il rispetto del segreto d'ufficio.





Art.13

Approvazione e modifica del regolamento

1. Il presente regolamento può essere modificato e/o aggiornato in relazione ai mutamenti normativi e organizzativi .Le eventuali modifiche al presente regolamento dovranno essere approvate con la maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti e comunicate all'Istituto per gli adempimenti conseguenti.
2. Il regolamento verrà recepito con atto deliberativo ed entrerà in vigore il giorno successivo dal recepimento stesso.
3. Il presente regolamento verrà pubblicato sul sito web dell'Istituto.

