

Parere del DIRETTORE AMMINISTRATIVO <i>ASSENTE</i> Massimo MANCINI	Parere del DIRETTORE SANITARIO <i>[Signature]</i> Silvana MELLI
--	---

Il Segretario
[Signature]
Giuseppe COLELLA

IL Direttore Generale
[Signature]
Angelo Domenico COLASANTO

**Area Gestione Risorse Finanziarie
Esercizio 2012**

La spesa relativa al presente provvedimento è stata registrata sui seguenti conti:

Conto economico n. _____ per € _____
 Conto economico n. _____ per € _____
 Conto economico n. _____ per € _____

.....
 (rigo da utilizzare per indicare finanziamenti a destinazione vincolata)

Il Funzionario

Il Dirigente dell' Area

SERVIZIO ALBO PRETORIO

Publicazione n. **110**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito Web di questa ASL BA

in data **19 NOV. 2012**

Bari: **19 NOV. 2012**

L'Addetto all' Albo Pretorio on line

[Signature]

Ai sensi della vigente normativa, la presente deliberazione – con nota n. del è stata/non è stata trasmessa alla Regione Puglia per gli adempimenti di competenza.



**AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE
ASL BA
BARI**

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. **1977**
 del **16 NOV. 2012**

OGGETTO: Recepimento Regolamento aziendale per il funzionamento del " Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il Direttore Generale

con l'assistenza del Segretario, sulla base della istruttoria e della proposta formulata, dal Dirigente Dott. Francesco LIPPOLIS che ne attesta la regolarità formale del procedimento ed il rispetto della legalità, considera e determina quanto segue.

Premesso che

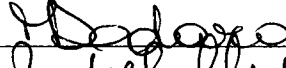
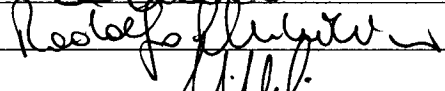
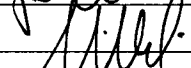
- La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2011 n. 165, prevede all'art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle amministrazioni pubbliche) che le P.A. costituiscono 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"
- Il Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, hanno provveduto ad emanare in data 4.marzo.2011, le linee guida sulla composizione, i compiti e le modalità di funzionamento dei C.U.G.

rilevato che con deliberazione n. 968 del 25/05/2012 ha provveduto a costituire detto Comitato e a nominare i componenti effettivi e i componenti supplenti sia di parte pubblica che di parte sindacale, e nel contempo alla nomina del Presidente, assicurando nel complesso la parità di entrambi i generi;

Considerato che il CUG in data 17 ottobre 2012 ha provveduto ad approvare proprio regolamento per il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Ritenuto di procedere al recepimento del suddetto Regolamento aziendale che ne disciplina le modalità di funzionamento e l'attività del CUG:

Ritenuto che per quanto non previsto dal presente regolamento, si rinvia alle Linee guida sulle modalità del CUG L. 183 del 2010 e la Direttiva emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica per le Pari Opportunità del marzo 2011:

Il Funzionario istruttore (M. DODARO) 
Il Dirigente Amministrativo (R. MINERVINI) 
Il Direttore della S.C. (F. Lippolis) 

ASSENTE

Assunto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

DELIBERA

Assunto quanto in premessa:

Recepire il Regolamento aziendale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il cui testo viene allegato al presente atto, ed è parte integrante;

Dare che per quanto non previsto dal presente regolamento, si rinvia alle Linee guida sulle modalità del CUG L. 183 del 2010 e la Direttiva emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica per le Pari Opportunità del marzo 2011.

Trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. delle tre aree contrattuali e sul sito Web aziendale.

Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) DELLA AZIENDA SANITARIA LOCALE DI BARI (ASL BA)

Art. 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito Comitato o G.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell' Azienda Sanitaria Locale di BARI, istituito con atto deliberativo ASL BA n° 968/DG del 25 maggio 2012, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell' 11 giugno 2011).

Art. 2

Composizione e Sede

Il Comitato Unico di Garanzia è organismo paritetico ed è composto:

- da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- da pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Comitato dell' Azienda Sanitaria Locale di BARI ha sede presso la **Direzione Generale ASL BA.**

Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 3

Durata in carica.

Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

Art.4

Compiti del Presidente

Il Presidente, nominato dal Direttore Generale della ASL BA tra i componenti di nomina aziendale, rappresenta il Comitato nei rapporti con i soggetti istituzionali esterni nonché con l'azienda; ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei componenti, e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato venga svolta in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione.

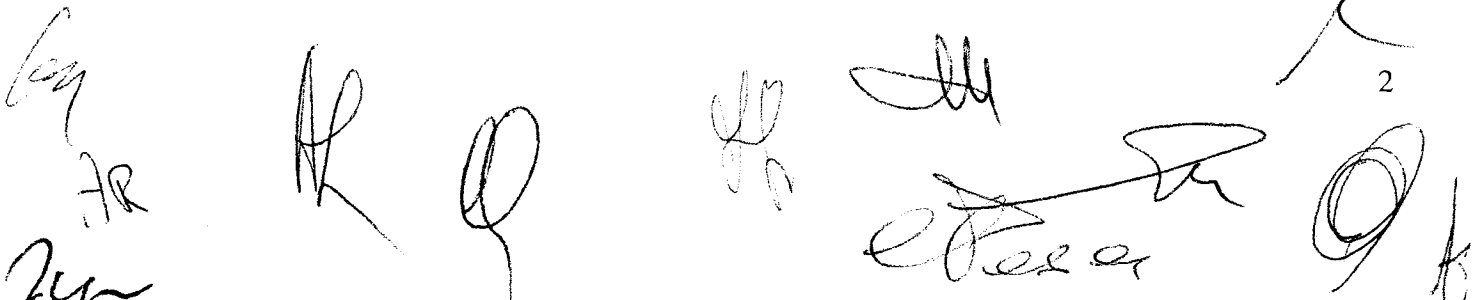
Il Vicepresidente è eletto, tra i componenti di nomina sindacale, con voto a maggioranza in seno al Comitato tra i partecipanti alla discussione del relativo punto all'ordine del giorno.

Il Presidente si attiva presso la Direzione Generale ASL per ottenere il supporto logistico-amministrativo preposto alla gestione di tutti gli atti connessi alle attività del CUG.

Art. 5

Convocazioni.

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno una volta al mese..



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some signatures are accompanied by small numbers, such as '2' near the bottom right.

Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria in caso di necessità, e, comunque, ogni qualvolta sia richiesto da almeno otto dei suoi componenti effettivi.

Le riunioni del Comitato si svolgono durante l'ordinario orario di lavoro, che viene considerato orario di lavoro prestato a tutti gli effetti.

Ogni componente, legittimato alla partecipazione alle riunioni del comitato, dovrà preventivamente dare formale comunicazione al Responsabile della struttura operativa di appartenenza, per la necessaria presa d'atto.

La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail almeno dieci giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno cinque giorni, prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Art. 6

Deliberazioni

Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei Componenti.

Le deliberazioni sono assunte, con votazione palese, a maggioranza. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

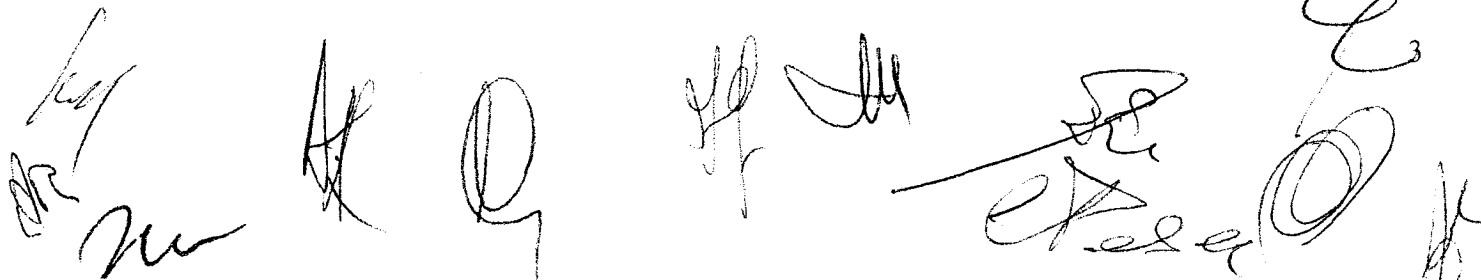
I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al Componente supplente.

Le funzioni di Segretario sono svolte da un componente del CUG, individuato dal Presidente all'inizio di ogni riunione.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica, ed il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario.

I Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.

I verbali delle sedute vengono inviati, a cura del Funzionario amministrativo preposto, anche



Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

ai componenti supplenti, al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

Il verbale delle riunioni dovrà essere approvato al primo punto all' O.D.G. della seduta successiva.

Le deliberazioni approvate sono inoltrate alla Direzione Generale ASL BARI, per le valutazioni e/o adempimenti conseguenziali di competenza.


Il Comitato può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti reiteratamente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni consecutive; la relativa delibera verrà tempestivamente comunicata all' Amministrazione.

Art. 7

Dimissioni dei componenti

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà comunicazione all' Amministrazione per consentirne la sostituzione.

Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

 Il presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato ed all' Amministrazione, che provvederà agli adempimenti conseguenziali, finalizzati a garantire la prosecuzione dei lavori e competenze proprie del CUG.

Ad interim, le funzioni di presidenza, così come in caso di impedimento imprevisto e temporaneo dello stesso presidente, verranno assunte dal vicepresidente.

Art. 8

Commissioni e gruppi di lavoro

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro, fermo restando l'assunzione di deliberazioni solo nel consesso plenario.

Il Comitato può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei Componenti, di soggetti esterni al Comitato senza alcun diritto di voto.



Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un Responsabile per singoli settori o competenze del Comitato stesso. Il Responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato, e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, con legittimazione ad accedere agli atti e/o documenti connessi, che verranno forniti dai competenti Uffici dell'ASL BA.

Il Responsabile del gruppo di lavoro e/o commissione è tenuto a riferire al Comitato mediante una relazione sintetica, in cui sia formulata la proposta di deliberazione.

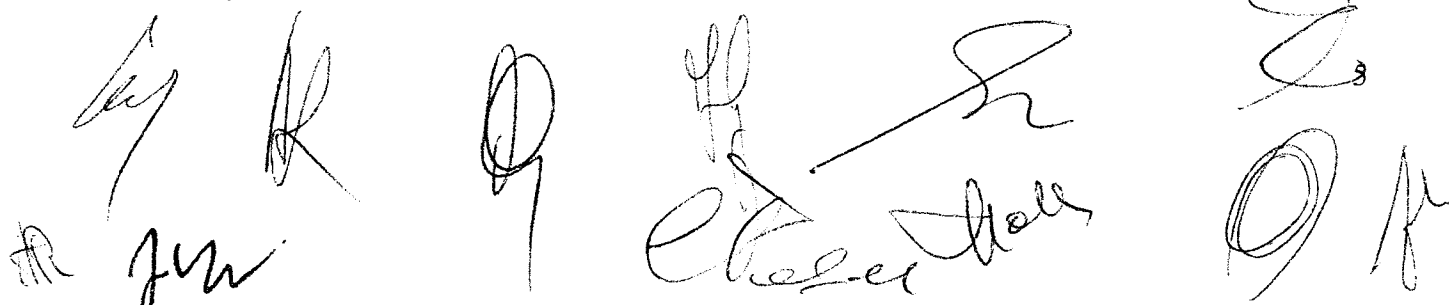
Art. 9

Compiti del Comitato

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della Legge 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità , come di seguito esplicitato:

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 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 mediante azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- 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 Consigliera di pari opportunità del territorio di riferimento;

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the members of the committee mentioned in the text above.

Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codice etico e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza .

CONSULTIVI :

Formulare pareri su

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa;
- criteri e procedure trasparenti di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

VERIFICA :

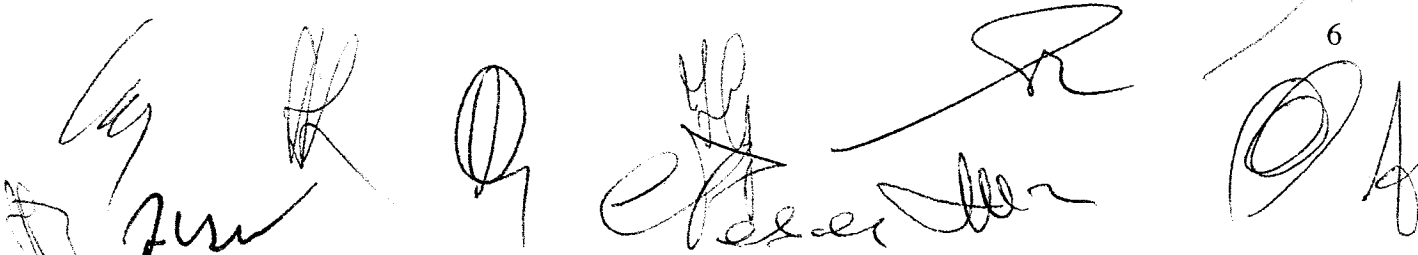
- risultati sulle azioni positive e progetti per le buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed 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.

Art.10

Relazione annuale

Il Comitato redige entro il **30 marzo** di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell' Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante 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 - mobbing.

6



Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti :

- dall' Amministrazione della **ASL BARI** , ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti Della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *"misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;

- dall' Amministrazione della Asl Bari ai sensi del d.lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

La relazione deve essere trasmessa alla DIREZIONE GENERALE ASL BARI .

Art.11

Rapporti tra il Comitato e la Direzione Strategica ASL.

Il CUG opera in stretto raccordo con la Direzione Strategica della ASL 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.

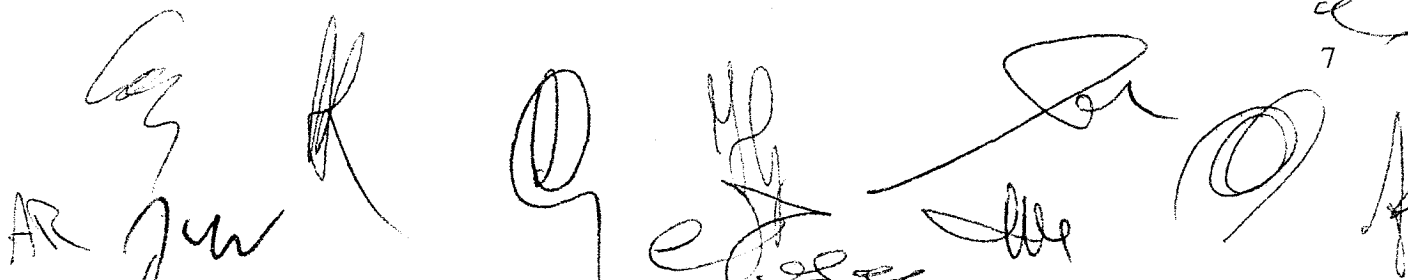
La Direzione Strategica della ASL fornisce al C.U.G. tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività, evadendo le richieste entro 60 (sessanta) giorni.

La Direzione Strategica della ASL consulta preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità ed orario di lavoro, part-time, congedi ,formazione, progressione di carriera, procedure di valutazione del personale, ecc.).

Le modalità di consultazione del Comitato saranno opportunamente predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, mediante atti interni (circolari o direttive).

L'accesso al C.U.G. per le problematiche da questo trattate è libero per tutti i dipendenti.

L'Amministrazione provvede a realizzare, sul proprio sito WEB istituzionale, una apposita area

AR 

Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso Comitato.

La Direzione Strategica dell' ASL favorirà la collaborazione con quanti operano per la valutazione del rischio da *stress lavoro-correlato* (lettera circolare emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n° 5 del 18 novembre 2010).

La Direzione Strategica dell'ASL favorisce la collaborazione tra il CUG e i Responsabili della Prevenzione e Sicurezza e/o con il Medico Competente aziendale, per la rilevazione delle necessarie informazioni sanitarie sulla modalità di tutela del benessere psico-fisico del lavoratore in relazione alla organizzazione del lavoro, al fine di prevenire fenomeni di disagio/disadattamento correlate a forme di discriminazione e/o violenza morale o psichica.

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, in osservanza del decreto legislativo 30giugno 2003 n. 196.

Art. 13

Rapporto con Organi ed Organismi

Il Comitato ha facoltà di collaborare con altri Organismi secondo quanto previsto dall'art. 21 della legge 04 novembre 2010 n. 183 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 Marzo 2011;

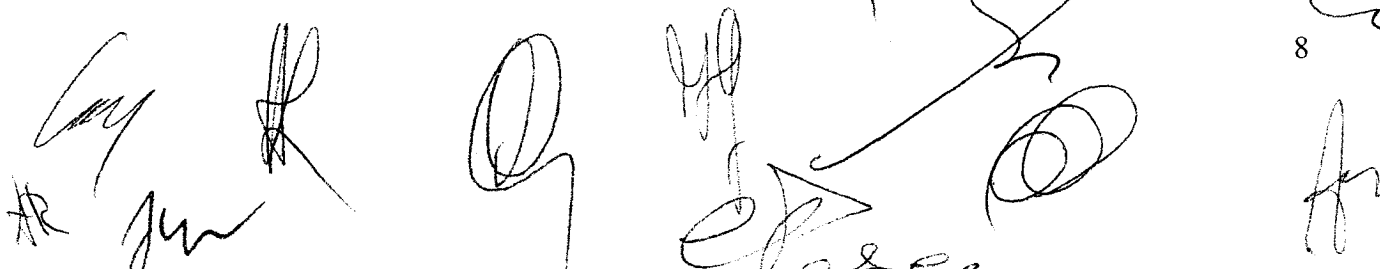
Il Comitato si rende disponibile a collaborare, per quanto di specifica competenza, con:

- il Consigliere Nazionale di Parità;
- l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali) costituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità;
- l'Organismo indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione delle prestazioni lavorative.

Art. 14

Validità, modifiche e/o integrazioni del Regolamento.

8



Regione Puglia
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il presente Regolamento , redatto e ed approvato dal CUG, verrà trasmesso alla Direzione Generale della ASL BARI per l'adozione da parte di questa di relativo atto deliberativo di approvazione.

La pubblicazione dell' Atto Deliberativo, secondo le forme dovute, presso l'Albo Pretorio one-line, ne sancirà la validità legale ed efficacia applicativa.

Le modifiche e/o integrazioni al presente Regolamento potranno essere apportate in itinere, mediante deliberato del CUG.

Le modifiche e/o integrazioni approvate dal CUG seguiranno lo stesso iter procedurale amministrativo per il conseguimento della validità ed efficacia applicativa.

Per quanto non previsto e regolamentato ci si rinvia alle norme di legge in materia.

Handwritten signatures:

- Top left: *Giuseppe...*
- Top right: *Antonio...*
- Middle left: *...*
- Middle right: *...*
- Bottom left: *...*
- Bottom right: *...*