



**SANTOBONO PAUSILIPON**  
AZIENDA OSPEDALIERA PEDIATRICA

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE  
**SANTOBONO – PAUSILIPON**  
Via della Croce Rossa n. 8 – 80122 Napoli  
CF/P.I. 06854100630

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. \_\_\_\_\_  
STRUTTURA COMPLESSA: S.S. Convenzioni e Formazione

21 0 07 DEL 26 GEN. 2016

**OGGETTO:**

**APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO INTERNO PER LA DISCIPLINA DELLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'A.O.R.N. SANTOBONO PAUSILIPON**

La presente deliberazione è stata pubblicata all'ALBO on line il 26 GEN. 2016 per rimanervi 10 giorni

Esecutiva per decorrenza termini, trascorsi 10 gg. dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35 della L.R. 32/94, il 06 FEB. 2016

Inviata al Collegio Sindacale con nota n° 1266 del 26 GEN. 2016

Nei casi di controllo preventivo, ai sensi dell'art. 35 della L.R. 32/94, per la parte non disapplicata, (giusta circolari Regione Campania):

Trasmessa all'organo di controllo il \_\_\_\_\_

Ricevuta dall'organo di controllo il \_\_\_\_\_

Approvazione per decorrenza termini (40gg dal ricevimento) il \_\_\_\_\_

Approvazione con provvedimento di G.R. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Richiesta chiarimenti e/o sospensione termini con provvedimento G.R. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Annullamento con provvedimento di G.R. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

In data 26 GEN. 2016

La D.ssa Anna Maria Minicucci, Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale "Santobono – Pausilipon", giusta decreto di nomina n.71 del 18/03/2014, alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Struttura Complessa proponente o che predispose l'istruttoria, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità resa dal responsabile di tale Struttura con la firma apposta in calce, con l'assenso del Direttore del Dipartimento interessato, ove richiesto, ed acquisito il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento

Registrazione contabile

Come da allegata scheda contabile

La sottoscritta, ad esito della istruttoria eseguita, relaziona e propone quanto segue:

**Premesso:**

che con deliberazione n. 359 del 9/07/2013 e successive deliberazioni di integrazione e modifica dei componenti e precisamente n. 596 del 3/12/2013, n. 257 del 5/06/2014 e n. 473 del 17/11/2015 è stato istituito il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Art. 21, legge 4 novembre 2010 n.183);

**Vista**

La proposta di Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Art. 21, legge 4 novembre 2010 n. 183) predisposta ed approvata all'unanimità dal suddetto Comitato, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

**Considerato**

che il presente provvedimento non comporta oneri a carico di questa Azienda;

**Propone**

di approvare il "Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Art. 21, legge 4 novembre 2010 n. 183) predisposto ed approvato all'unanimità dal suddetto Comitato, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

Il Dirigente S.S. Rapporti Istituzionali, Convenzioni e Formazione  
*dott.ssa Federica Minicucci Sambiasi*

Sulla scorta della relazione suesposta ed acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario che sottoscrivono per la conferma

Il Direttore Amministrativo  
*(dott. Giuseppe Gargiulo)*

Il Direttore Sanitario  
*(dott. Rodolfo Conenna)*

Il Direttore Generale  
D E L I B E R A

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportati:

1. **Approvare** il "Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Art 21, legge 4 novembre 2010 n. 183) predisposto ed approvato all'unanimità dal suddetto Comitato, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso.
2. **Dare atto** che il presente provvedimento non comporta oneri economici a carico di questa Azienda
3. **Trasmettere** il presente atto al Presidente del CUG ed al Collegio Sindacale.

IL DIRETTORE GENERALE  
*dott.ssa Anna Maria Minicucci*



SANTOBONO PAUSILIPON  
AZIENDA OSPEDALIERA PEDIATRICA

21

26 GEN. 2016



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale**  
**"Santobono-Pausilipon"**  
Via della Croce Rossa, 8 - 80122 - Napoli  
Codice Fiscale/Partita Iva n. 06854100630

**Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Art.21, legge 4 novembre 2010 n. 183)**

**Premessa**

L' art. 57 del dlgs n. 165 del 30 marzo 2001 così come recita l' art 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010 in ordine alle "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" - prevede, la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di seguito denominato (C.U.G.).

L'Azienda Ospedaliera "Santobono - Pausilipon" in conformità a quanto sopra, e alla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella GU n. 134 dell' 11 giugno 2011), con Delibera n.359 del 09 luglio 2013 istituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C..U..G..).

In base alle indicazioni contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri: "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", il C.U.G. dell'Azienda Ospedaliera "Santobono - Pausilipon" adotta il seguente regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato.

**Art.1**  
**Finalità**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni dell' Unione Europea.

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.*

26 GEN. 2016



- Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori anche al fine del miglioramento delle prestazioni lavorative e dell'ottimizzazione della produttività del lavoro.
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute dei lavoratori e delle lavoratrici), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (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).

La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione che andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del C.U.G., anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett.d del d.lgs. 165/2001.

### **Art. 2** **Compiti del Comitato**

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010 e dalla direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata.

Il C.U.G. esercita i compiti di seguito indicati.

#### **Propositivi**

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e garantire, ai sensi dell' art. 57 del d.lgs 165/2001 così come introdotto dall' art. 21 della legge 183/2009
- promozione c/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

*Handwritten signatures and initials on the left margin.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature on the right margin.*



altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera 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 preventivi alla Direzione Strategica Aziendale su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- materie di particolare rilevanza per il personale fra cui piani di formazione e aggiornamento 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.
- fatti segnalati da dipendenti relativamente ad azioni di discriminazione o di violenza di qualsivoglia natura, a tal fine l'Amministrazione invierà al CUG ogni atto relativo alle suddette materie affinché formuli il proprio parere consultivo
- criteri sulle progressione di carriere

### Di verifica

- 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.

Il C.U.G. promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

In caso di segnalazioni di mobbing, discriminazione, mancato benessere lavorativo, il Comitato nella prima riunione utile adotta le misure ritenute più opportune per approfondire le problematiche del caso

**Art. 3****Rapporti con la Direzione Strategica**

C.U.G.. opera in stretto raccordo con la Direzione Strategica dell'Azienda Ospedaliera "Santobono Pausilipon" 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 dell'Azienda Ospedaliera "Santobono - Pausilipon" garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e/o psichica al proprio interno, ai sensi della L. 183/2010. Essa fornisce al C.U.G. tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, evadendo le richieste entro 60 giorni previa verifica della disponibilità dei dati richiesti.

La Direzione Strategica dell'Azienda Ospedaliera "Santobono - Pausilipon" consulta preventivamente il C.U.G., ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.), il parere non è vincolante.

E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il C.U.G., con atti interni (circolari o direttive).

L' amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del C.U.G., periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, la Direzione Strategica dell'Azienda Ospedaliera "Santobono - Pausilipon" 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, 18 novembre 2010 n. 5).

La Direzione Strategica dell' Azienda favorisce la collaborazione tra il CUG e i responsabili della prevenzione e sicurezza, con il medico competente, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

**Art. 4****Composizione del Comitato e Durata del mandato dei componenti**

Il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da:

- componenti di ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi degli art 40 e 43 del dls 165/2001
- da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione dell' AORN

in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi, il presidente del CUG è designato dall'Amministrazione.

Il Comitato e il Presidente sono nominati con atto deliberativo del Direttore Generale dell' AORN .

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente che partecipa alle riunioni in caso di assenza o impedimento del titolare

Il Comitato individua un Vicepresidente tra i componenti di parte sindacale che presiede le sedute in assenza del Presidente, salvo diverse indicazioni del Presidente riguardo esigenze specifiche, nonché un Segretario.

Il Comitato ha durata quadriennale e suoi componenti continuano a svolgerne le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.

Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

*Amato*

*Stella*

*10/1/16*

*10*

*Il Presidente* *4* *Amato* *Stella* *10/1/16*

**Art. 5**  
**Funzionamento**

Il Presidente rappresenta il Comitato, presiede le riunioni, predispone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti, cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte.

Il Presidente provvede inoltre affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti Servizi e Uffici dell'AORN

Le riunioni del Comitato sono convocate dal Presidente, la convocazione dovrà contenere il giorno, l'ora e il luogo dove si terrà la seduta, l'elenco degli argomenti in discussione e l'eventuale documentazione ritenuta utile.

La comunicazione della convocazione deve avvenire almeno dieci giorni lavorativi prima dell'incontro; i componenti possono aggiungere punti all'ordine del giorno fino a cinque giorni prima dell'incontro.

Il presidente, accertata la presenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione gli argomenti indicati nell'ordine del giorno.

La presenza dei componenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni differenti, vengono verbalizzate per ogni riunione. Il verbale è pubblico e viene approvato nella seduta successiva.

Il Comitato si riunisce in via ordinaria ogni due mesi, salvo convocazioni straordinarie e in caso di necessità.

Il Comitato può validamente assumere decisioni quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Le riunioni del Comitato si svolgono in orario di lavoro, fermo restando per ciascun componente la necessità della preventiva comunicazione al Responsabile del Servizio di rispettiva appartenenza.

Le sedute del C.U.G. non sono pubbliche e tutti i partecipanti hanno l'obbligo della riservatezza sui dati sensibili e personali di cui vengono a conoscenza ai sensi del dlgs n. 196 del 30 giugno 2003.

**Art. 6**  
**Dimissioni decadenza e cessazione**

Nei casi di dimissioni, decadenza o cessazione di un Componente, l'Amministrazione o le parti sindacali provvederanno ad individuare e sostituire il Componente del C.U.G. entro 60 giorni.

**Art. 7**  
**Modalità di consultazione con rappresentanti di altri organismi e/o esperti**

Il CUG ha la facoltà di invitare dipendenti/consulenti dell'Amministrazione, rappresentanti di altri organismi e esperti alle riunioni del Comitato.

La partecipazione di componenti esterni ai lavori del C.U.G. avviene senza diritto di voto.

**Art. 8**  
**Relazione annuale**

Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei



*Sturpi, Genua*

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.*

26 GEN. 2016



luoghi di lavoro. La relazione verrà trasmessa alla Direzione Strategica dell'Azienda Ospedaliera Santobono - Pausilipon".

**Art. 9**

**Approvazione e modifica del regolamento**

Il presente regolamento può essere modificato e/o aggiornato in relazione a mutamenti normativi c/o organizzativi con la maggioranza dei componenti del C.U.G..

**Art. 10**

**Norme finali di rinvio**

Per quanto non espressamente previsto nel seguente regolamento, si rinvia alle norme vigenti in materia e alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 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".

*Stenaro*

*Gebulle Truppi*

*Federazione San*

*Flora & Laura*

*Nicola Polkalle*

*Stefano Giffi*

*Gebulle Truppi*

*Stefano Giffi*

*Stefano Giffi*

*Stefano Giffi*

*Stefano Giffi*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*