



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

Deliberazione del Direttore Generale N. 393 del 13/05/2022

Proponente: Il Direttore UOSD SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Oggetto: Regolamento - Comitato Unico di Garanzia -

PUBBLICAZIONE

In pubblicazione dal 13/05/2022 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia (art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi)

ESECUTIVITA'

Atto immediatamente esecutivo

TRASMISSIONE

La trasmissione di copia della presente Deliberazione è effettuata al Collegio Sindacale e ai destinatari indicati nell'atto nelle modalità previste dalla normativa vigente. L'inoltro alle UU. OO. aziendali avverrà in forma digitale ai sensi degli artt. 22 e 45 D.gs. n° 82/2005 e s.m.i. e secondo il regolamento aziendale in materia.

UOC AFFARI GENERALI

Direttore Eduardo Chianese

ELENCO FIRMATARI

Gaetano Gubitosa - DIREZIONE GENERALE

Margherita Agresti - UOSD SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Angela Anecchiarico - DIREZIONE SANITARIA

Amalia Carrara - DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Eduardo Chianese - UOC AFFARI GENERALI

Oggetto: Regolamento - Comitato Unico di Garanzia -

Direttore UOSD SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue e agli atti della UOC, si rappresenta che ricorrono i presupposti per l'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. e in qualità di responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241/1990 e s.m.i..

Premesso che:

- l'art.57del D.Lg. 30 marzo2001,n.165,come descritto dall'art.21 della Legge n.183/2010, intitolato "Pari Opportunità", prevede per tutte le Pubbliche Amministrazioni, la costituzione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica , del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), che sostituisce , unificandole competenze in un unico organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing;
- tale Organismo ha composizione paritetica ed è 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 C.U.G. è designato dall'amministrazione;
- il C.U.G. 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;

Preso atto che:

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4/03/2011 che detta le linee guida in ordine alla composizione, nomina e modalità di funzionamento del suddetto Comitato;

Deliberazione del Direttore Generale



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
"SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
CASERTA

- la delibera n.°498 del 22/06/2021 prevede la "Ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni (C.U.G.) Nomina del Presidente, dei Componenti Effettivi e Supplenti.
- il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione è componente del Comitato Unico di Garanzia

Ritenuto che:

Il presente Regolamento, allegato e parte integrante della presente deliberazione, disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni,

Attestata:

la legittimità della presente proposta che è conforme alla vigente normativa in materia;

PROPONE:

1. di approvare il Regolamento - Comitato Unico di Garanzia-, allegato e parte integrante della presente deliberazione, redatto secondo le modalità di cui in premessa.
2. di pubblicare integralmente la presente deliberazione sul sito internet aziendale.

**Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
Dott.ssa Margherita Agresti**

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Gaetano Gubitosa

nominato con D.P.G.R.C. n. 76 del 10/06/2020

insediatosi giusta deliberazione n. 1 del 11/06/2020

Vista: la proposta di deliberazione che precede, a firma del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione in qualità componente del Comitato Unico di Garanzia

Deliberazione del Direttore Generale



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
"SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
CASERTA

Acquisito: il parere favorevole Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo sotto riportato:

Il Direttore Sanitario Dr.ssa Angela Anzecchiarico _____

Il Direttore Amministrativo Avv.to Amalia Carrara _____

DELIBERA:

per le causali in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte, di prendere atto della proposta di deliberazione che precede e, per l'effetto, di:

1. di approvare il Regolamento - Comitato Unico di Garanzia-, allegato e parte integrante della presente deliberazione, redatto secondo le modalità di cui in premessa.
2. di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di Legge nonché alle UU.OO.CC.
3. di pubblicare integralmente la presente deliberazione sul sito internet aziendale.

**Il Direttore Generale
Gaetano Gubitosa**

Deliberazione del Direttore Generale

Il presente atto, in formato digitale e firmato elettronicamente, costituisce informazione primaria ed originale ai sensi dei combinati disposti degli artt. 23-ter, 24 e 40 del D.Lgs. n. 82/2005. Eventuale riproduzione analogica, costituisce valore di copia semplice a scopo illustrativo.



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

REGOLAMENTO

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione ed il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

CUG

Premessa

Il presente Regolamento è stato redatto tenendo conto dei principi generali sanciti dalla normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, di benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni ed al fenomeno del mobbing ed in particolare:

- Direttive e Regolamenti adottati dall'Unione Europea al fine di promuovere l'uguaglianza dei diritti dell'uomo e della donna, in particolar modo la Direttiva n. 54 del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Carta Nizza, 2000), artt. 21 e 23 che sanciscono il divieto di ogni forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro;
- Trattato di Lisbona del 2010 (TFUE) che riconosce il divieto di ogni forma di discriminazione tra i principi fondamentali dell'UE;
- Costituzione della Repubblica italiana nei suoi principi fondamentali e in particolare l'art. 3 (principio di uguaglianza sostanziale);
- Decreto del Presidente della Repubblica del 28 settembre 1987, art. 32, comma 1 e 2 concernente la costituzione di un Comitato per le pari opportunità uomo-donna;
- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- DLgs n.165 del 30 marzo 2001 in cui si prevede che le Amministrazioni Pubbliche garantiscono "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro";
- DLgs n. 198 dell' 11 aprile 2006, recante il Codice per le pari opportunità;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 recante: "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- DLgs n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", che introduce all'art. 28 comma 1 il concetto di rischio di genere;
- DLgs n. 150 del 27 ottobre 2009 "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";
- DLgs n.5 del 25 gennaio 2010 "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";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" che modificando l' art. 57 "Pari Opportunità" del DLgs n. 165/2001 istituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;



Articolo 1. Oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (in seguito CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni istituito presso l'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale "Sant'Anna e San Sebastiano" di Caserta (in seguito AORN) con deliberazione del Direttore Generale numero 498 del 22/06/2021-

Articolo 2. Principi Generali

1. Il CUG opera sulla base dei principi generali sanciti dalla normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, di benessere lavorativo ed organizzativo, di contrasto alle discriminazioni ed al fenomeno del mobbing.
2. Il comitato esplica le proprie attività per tutto il personale dell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna e San Sebastiano e sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva dei quali assume tutte le funzioni previsti dalla legge e le amplia.
3. Il comitato del CUG si dà come principio operativo il raggiungimento della massima condivisione tra i/le propri/e Componenti nell'assunzione delle decisioni, impegnandosi a tal fine ad azioni di confronto ed analisi, anche in ragione della pariteticità della sua composizione.
4. Il CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere morale o psichica dei lavoratori.



Articolo 3. Composizione

Il CUG ha composizione paritetica, ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 ed è formato:

A) Da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art. 40 e art. 43 del decreto legislativo 165/2001;

B) Da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione

- Per ogni componente effettivo/a viene nominato/a un/a supplente, designato/a rispettivamente dal Direttore Generale per i/le Componenti effettive di parte dell'amministrazione e da ciascuna delle organizzazioni sindacali per i/le Componenti effettive di parte sindacale.
- I/Le Componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei/delle rispettivi/e Titolari.
- È prevista in via straordinaria la presenza contemporanea di Titolare e Supplente alle attività del Comitato solo nei casi in cui in relazione all'argomento trattato, il Supplente abbia delle competenze particolarmente utili al lavoro del Comitato. Tali competenze sono valutate dal Presidente in base alle motivazioni fornite dal Titolare. In casi di compresenza di Titolari e Supplente, quest'ultimo non ha diritto di voto.
- Per la partecipazione dei Componenti alle attività non è previsto alcun compenso ma l'attività dedicata ai lavori del CUG è considerata attività di servizio a tutti gli effetti, anche dei carichi di lavoro. I/le Componenti del Comitato per lo svolgimento dei compiti inerenti alle loro funzioni, su segnalazione del Presidente del Comitato stesso, si assenteranno dalla struttura di appartenenza avvalendosi dell'orario di servizio se i compiti devono essere svolti all'interno dell'Ente, e degli idonei istituti previsti per il personale dipendente se i compiti devono essere svolti all'esterno dell'Ente.
- Nell'ambito dei componenti del CUG sono individuati: il/la Presidente, il/la Vice Presidente, due Segretari, Gruppo di Coordinamento e Verifica.



Articolo 4. Presidente e Vicepresidente

1. Il/la **Presidente** è designato/a dal Direttore Generale tra il personale dipendente dell'azienda ed è computato/a nel numero dei componenti nel rispetto dei principi di composizione paritetica. In caso di assenza prolungata della Presidente di oltre sei mesi dall'ultima seduta, il/la Presidente decade automaticamente e l'amministrazione provvede alla nuova nomina, a meno che il/la medesimo/a non dia garanzia di poter ricoprire nuovamente l'incarico a seguito di un eventuale temporaneo impedimento.

Al/la Presidente spetta la rappresentanza interna ed esterna del comitato.

Coordina l'attività del C.U.G. ed in particolare:

- Convoca le sedute
- Predisporre l'ordine del giorno della seduta anche sulla base delle indicazioni dei componenti
- Coordina i lavori del CUG nello svolgimento delle sue attività
- Cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte
- Cura la redazione della relazione di cui all'art. 11 del presente regolamento

2. Il/la **Vicepresidente** è scelto fra i candidati componenti effettivi, dipende dall'azienda ed eletto a maggioranza e a scrutinio palese dai componenti rappresentanti di parte pubblica e di parte sindacale. Sostituisce il/la Presidente in tutte le sue funzioni in caso di assenza o impedimento. In caso di assenza del/la Presidente e del Vicepresidente, i presenti decidono se rinviare la seduta o designare a maggioranza un sostituto temporaneo che presieda la seduta.

Articolo 5. La Segreteria

La funzione di Segreteria del CUG è garantita da due persone dipendenti della AORN

La segreteria:

- Cura l'invio, tramite posta elettronica, delle convocazioni e del materiale informativo, compresi i verbali delle sedute ai membri effettivi e, per conoscenza ai supplenti;
- Tiene l'archivio del CUG (verbali delle sedute, corrispondenza interna, materiale documentale);
- Redige il verbale di ogni seduta
- Cura l'aggiornamento e la pubblicazione dell'attività del CUG nello spazio del sito web appositamente dedicato



Articolo 6. Gruppo di Coordinamento e Verifica

Il gruppo composto da 4 titolari del CUG ha lo scopo di coordinare e supportare l'organizzazione dei gruppi di lavoro e di verificare, in termini di collaborazione nell'ottenimento dei risultati, i progressi delle azioni positive proposte e delle buone pratiche in materia di pari opportunità. Il Gruppo di Coordinamento e Verifica ha lo scopo di condividere gli obiettivi di ciascun gruppo di Lavoro istituito, cooperando con i membri del gruppo allo scopo di condividere gli obiettivi in uno scambio virtuoso di idee, competenze e informazioni in materia di pari opportunità, benessere e contrasto alle discriminazioni. I membri del Gruppo di Coordinamento e Verifica collaborano nel progettare azioni comuni positive per rafforzare il ruolo del CUG all'interno dell'amministrazione dell'AORN San Sebastiano e rilanciare la centralità della persona che lavora.

.

Articolo 7. Sede

Il Comitato ha sede presso l'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta. L'Amministrazione assicura, per lo svolgimento delle sue attività istituzionali e complementari, locali idonei, risorse umane a supporto e risorse strumentali.

Articolo 8. Durata in carica

- 1) Il CUG ha durata quadriennale e i suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.
- 2) Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta
- 3) I componenti del CUG, nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del CUG

Articolo 9. Funzionamento

1. Il CUG si riunisce di norma una volta al mese
2. Le riunioni sono convocate dal/la Presidente nei termini di cui al punto quattro, con l'indicazione degli argomenti da porre all'ordine del giorno.
3. Il Presidente convoca il CUG in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto da almeno un quarto arrotondato per difetto dei suoi componenti effettivi
4. La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; La convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 48 ore prima.
5. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.
6. Il CUG può validamente deliberare quando sia presente almeno la metà +1 dei componenti.
7. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai componenti presenti alla seduta. Le astensioni dal voto concorrono alla formazione del quorum. In caso di parità prevale il voto del Presidente
8. I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente e al componente supplente.
9. Le riunioni del comitato devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale firmato dal presidente e dal verbalizzante.
10. I componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali consegnando l'intervento scritto al verbalizzante entro il termine della seduta a cui si riferiscono
11. I verbali delle sedute vengono inviati, a cura del verbalizzante anche i componenti supplenti, al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.
12. Le decisioni approvate dal CUG sono inoltrate al Dirigente delle Risorse Umane, al fine di consentire un rapporto sinergico con i competenti organi della amministrazione e per le successive valutazioni dell'amministrazione.
13. Il CUG può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti reiteratamente per più di tre volte consecutive e la delibera verrà tempestivamente comunicata all'amministrazione



Articolo 10. Dimissioni

1. Le dimissioni di un componente del CUG devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà anche comunicazione all'Amministrazione per consentirne la sostituzione.
2. Il CUG ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni
3. Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e all'Amministrazione

Articolo 11. Commissioni e gruppi di lavoro

1. Nello svolgimento della sua attività il CUG può operare in commissioni o gruppi di lavoro che possono comprendere anche la presenza di membri supplenti.
2. Su richiesta del presidente o dei componenti, il CUG può deliberare la partecipazione alle sedute di soggetti esterni al comitato, senza diritto di voto.
3. Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze del comitato stesso. Il responsabile designato svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e, a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al comitato e formula proposte attuative

Articolo 12. Obiettivi del comitato

Il CUG esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma tre, del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della L. 183-2010 e Della direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità e più specificamente:

1. Propositivi su:

- 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 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 (esempio 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 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 l'indagine di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali morali o psicologiche –mobbing -nell'Amministrazione Pubblica di appartenenza.

2. Consultivi su:

- Progetti di organizzazione dell'Amministrazione di appartenenza
- Piani di formazione del personale
- Orari di lavoro forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione lavoro-famiglia
- Criteri di valutazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

3 . Verifica su:

- 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 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.

Articolo 13. Relazione annuale

1. Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato una relazione dettagliata sulla situazione del personale dell'azienda, riferita all'anno precedente, relativamente all'attuazione dei principi di parità, di pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, nonché alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing.
2. La relazione viene trasmessa al Direttore Generale, al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo, alle OOSSs., agli RLS, al Medico competente ed alle Autorità nelle modalità indicate dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011.

Articolo 14. Rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione, le Organizzazioni Sindacali ed altri soggetti ed organismi dell'Ente.

1. I rapporti tra il CUG e l'Azienda sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione
2. Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal comitato, nell'esclusiva in materie di competenza del CUG, sono trasmesse al Direttore Generale, al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo, al Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane, alle OOSS, agli RLS, al Medico Competente.
3. Il CUG può richiedere dati, documenti informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.
4. Il CUG mette a disposizione le informazioni e o i progetti utili agli organismi che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso
5. Per poter contattare direttamente il CUG sarà predisposto un indirizzo di posta elettronica dedicato



Articolo 15. Rapporti tra il Comitato Unico di Garanzia, gli altri organismi istituzionali e gli enti terzi.

1. Il CUG opera in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità attraverso anche il raccordo con l'Osservatorio Inter istituzionale sulle buone Prassi e la Contrattazione Decentrata istituito presso l'ufficio della Consigliera di Parità.
2. Il CUG opera in collaborazione con l'UNAR, Ufficio nazionale antidiscriminazione razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica.
3. Il CUG opera in collaborazione con l'organismo di valutazione di cui all'articolo 14 del D Lgs 150/2009, per rafforzare l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo ai fini della valutazione della performance.
4. Il CUG opera, nell'espletamento delle sue attività e per il perseguimento dei suoi obiettivi, in collaborazione con ogni altro organismo istituzionale nonché con ogni Ente terzo

Articolo 16. Tutela degli atti e accesso ai dati

1. Tutti i dati, le informazioni, le notizie, le segnalazioni acquisite dal Comitato nell'espletare le proprie attività verranno trattati nel rispetto del D.L. 30 Giugno 2003, numero 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".
2. Responsabile della Privacy, ai sensi della legge, è il/la Presidente.
3. L'accesso ai dati in possesso al comitato viene consentito, a cura del /L la presidente a chiunque Ne abbia motivato interesse, nel rispetto della disciplina vigente in materia di accesso agli atti e di tutela dei dati sensibili.

Articolo 17. Adozione e modifica del regolamento

1. Il presente regolamento è approvato dal Direttore Generale dell'Azienda ospedaliera adottato con atto deliberativo e pubblicato sul sito aziendale.



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
“SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO”
CASERTA

2. Le modifiche al presente regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei due terzi arrotondata per difetto dei componenti del Comitato e dal Direttore Generale dell'Azienda

3. . Le modifiche sono pubblicati anche sul sito istituzionale dell'Amministrazione Comunale ed entrano in vigore Il giorno successivo alla data della relativa pubblicazione

Articolo 18. Norme transitorie e finali.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme vigenti in materia ed alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei ComitatiUunici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.



Codice etico

«RACCOMANDAZIONI PER I COMPONENTI IL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELL'AORN SAN SEBASTIANO DI CASERTA »

Parte 1 (Principi Generali)

- 1.a) Al fine di stabilire corretti canoni di comportamento, le presenti raccomandazioni hanno come oggetto l'esposizione dei diritti e dei doveri riferita a tutti i componenti del Comitato unico di garanzia dell'AORN San Sebastiano di Caserta
- 1.b) I componenti del CUG dell'AORN San Sebastiano di Caserta , nello svolgimento del ruolo loro conferito, sono tenuti ad osservare le presenti raccomandazioni, quale parte integrante del Regolamento interno di attuazione.
- 1.c) Le raccomandazioni trovano applicazione nell'esercizio della specifica attività del Comitato unico di garanzia, nei rapporti con l'Amministrazione e con i colleghi lavoratori.

Parte 2 (Rapporto con la specifica attività del Comitato)

- 2.a) A tutti i componenti è richiesto di operare con perizia, diligenza e prudenza nel rispetto delle regole vigenti per promuovere al meglio gli obiettivi propri del Comitato unico di garanzia costituito presso l'Amministrazione.
- 2.b) A seguito dell'incarico conferito i componenti sono tenuti ad onorare l'impegno assunto con serietà, assiduità e rispetto dei tempi di lavoro.
- 2.c) A seguito dell'incarico assunto sia i componenti titolari che i rispettivi supplenti sono tenuti al reciproco rispetto e dialogo costruttivo nel novero delle regole stabilite per garantire la continuità del lavoro del CUG dell'AORN San Sebastiano di Caserta
- 2.d) I componenti svolgono il proprio incarico assicurando la piena disponibilità e collaborazione, partecipando alle riunioni plenarie e dei gruppi di lavoro in modo attivo e propositivo.
- 2.e) Nell'esercizio del proprio ruolo i componenti non devono perseguire tornaconti personali, bensì anteporre sempre le finalità proprie del CUG senza ledere la propria dignità personale e professionale.
- 2.f) Atteso il possesso delle stesse condizioni all'atto della candidatura all'incarico nel CUG, onde garantire e tutelare l'autorevolezza e la legittimità dell'attività del Comitato, tutti i componenti devono comunicare l'inesistenza di potenziali conflitti di interesse e/o l'eventuale esistenza di situazioni, successivamente sopravvenute, che comportino un vantaggio di qualsiasi natura.
- 2.g) I componenti sono tenuti ad osservare un atteggiamento di riservatezza in relazione alle notizie/informazioni apprese nell'esercizio della specifica attività del Comitato, sia riguardanti aspetti personali dei colleghi lavoratori, sia relative ad



approfondimenti e decisioni del CUG dell'AORN San Sebastiano di Caserta non ancora rese pubbliche.

Parte 3 (Rapporto con l'Amministrazione)

3.a) I componenti, nel rappresentare il CUG dell'AORN San Sebastiano di Caserta , assumono anche una responsabilità indiretta dell'immagine medesima dell'Amministrazione

3.b) Devono agire per il bene comune nel rispetto degli obiettivi propri del Comitato adottando comportamenti ispirati ai principi di lealtà, trasparenza, fiducia, coerenza, prudenza, costanza.

3.c) Devono adempiere gli incarichi assegnati in tempi ragionevoli e nel miglior modo possibile, nell'osservanza delle regole amministrative e deontologiche.

3.d) Essi hanno, inoltre, il diritto e il dovere di mantenersi aggiornati e di accrescere le competenze specifiche richieste.

Parte 4 (Rapporto con i colleghi lavoratori)

4.a) I componenti si impegnano a tutelare la dignità propria e dei colleghi lavoratori, attraverso comportamenti ispirati al dialogo ed alla solidarietà.

4.b) Essi sono tenuti a rispondere con sollecitudine alle richieste dei colleghi nei limiti di quanto consentito dalla regolamentazione vigente.

4.c) Nel concreto esercizio dell'attività del CUG dell'AORN San Sebastiano di Caserta , i componenti - nel rapporto con i colleghi lavoratori - devono : - attenersi ai principi di reciproco rispetto e correttezza; - improntare il rapporto ai criteri dell'ascolto e della disponibilità; - comportarsi in modo da ispirare ed ottenere fiducia; - contribuire a sostenere le richieste legittime loro rivolte; - astenersi dallo sfruttare la propria posizione per fini personali, estranei al mandato conferito.

Cit. CUG Salute