



Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

Regolamento istitutivo del Comitato Unico di Garanzia

Titolo I – Disposizioni generali

Articolo 1 - Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito Comitato), istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione n del ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183), dell'articolo 14 del Regolamento Organizzativo dell'Azienda e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011¹.

2. Il presente Regolamento concorre alle azioni per garantire le pari opportunità, in attuazione del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e della Legge Regionale 15 dicembre 2009, n. 76.

Articolo 2 - Funzioni del Comitato

1. Il Comitato propone interventi, esprime pareri, verifica le azioni ed i risultati diretti ad assicurare le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, la conciliazione vita privata/lavoro e contro le discriminazioni per genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione, lingua o cultura.

2. Il Comitato collabora con l'Azienda nel contrastare eventuali forme di discriminazione, diretta od indiretta, nei processi di selezione, accesso, trattamento, cessazione delle condizioni contrattuali dei Dipendenti nonché degli eventuali apprendisti, prestatori d'opera, collaboratori, tirocinanti, iscritti in liste di mobilità coinvolti in attività socialmente utili.

3. Il Comitato coopera con l'Azienda nell'assicurare protezione ai Dipendenti che individuano e contrastano comportamenti lesivi della buona fede, della correttezza, della tutela del lavoro nonché possibili abusi di posizione, operazioni contrarie ai disciplinari operativi o ai capitolati contrattuali, fatti od atti illeciti.

4. Il Comitato esprime pareri sui progetti di riorganizzazione aziendale, sugli orari di lavoro e sulle forme di flessibilità lavorativa, sui criteri di valutazione del personale, sui temi di competenza in materia di contrattazione integrativa.

Titolo II – Esercizio delle funzioni

Articolo 3 - Composizione e sede

1. Il Comitato è composto:

- a) da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli articoli 40 e 43 del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- b) da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda.

2. I rappresentanti dell'Azienda sono designati a seguito di avviso interno e di valutazione delle candidature, sulla base delle esperienze maturate e delle motivazioni, assicurando che metà degli stessi rappresentanti dell'Azienda siano di sesso femminile.

3. Il Presidente è nominato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle capacità organizzative e dell'esperienza maturata in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del Personale, nonché delle conoscenze nelle materie di

¹ La direttiva è stata congiuntamente emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le pari opportunità, a norma dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183. La direttiva in questione reca "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»".

competenza del Comitato, tra due nominativi proposti dallo stesso Comitato nella prima seduta utile.

4. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

5. Il Comitato ha sede in Firenze, Viale Gramsci n. 36; in relazione alle questioni da trattare, il Comitato può riunirsi presso le diverse sedi territoriali dell'Azienda.

6. Lo svolgimento dell'incarico rientra nell'adempimento dei compiti e doveri d'ufficio già remunerati con il trattamento retributivo ordinariamente spettante²; per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso³.

7. Su proposta della Rappresentanza Sindacale Unitaria, è possibile la designazione di un osservatore che può assistere ai lavori, senza diritto di voto.

Articolo 4 - Durata in carica

1. Il Comitato ha durata quadriennale ed i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo, nei limiti delle previsioni legislative in materia di proroga degli organismi collegiali.

2. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

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

4. I Rappresentanti dell'Azienda in seno al Comitato decadono con il collocamento a riposo o per effetto di altra causa di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 5 - Compiti del Presidente

1. Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei Componenti e ne coordina i lavori.

2. Il Presidente propone al Comitato un programma annuale di attività, diretto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra donne e uomini, conciliazione tra lavoro - vita privata - impegno sociale - volontariato, prevenzione di discriminazioni o violenze, rispetto della persona, delle culture, delle religioni e delle opinioni politiche.

3. Il Presidente propone almeno un incontro annuale con il Datore di lavoro, il Comitato di Direzione, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente per affrontare congiuntamente gli interventi avviati, i risultati conseguiti e le possibili azioni correttive per le pari opportunità ed il benessere lavorativo.

Articolo 6 - Convocazioni

1. Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno due volte all'anno.

2. Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno tre dei suoi componenti effettivi.

3. La convocazione ordinaria viene effettuata in forma telematica almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno tre giorni, prima della data prescelta.

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

Articolo 7 - Deliberazioni

1. Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei Componenti aventi diritto di voto.

² Comma che si propone di inserire per effetto dei principi stabiliti dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni Servizio Trattamento del Personale – con parere prot. 39159 del 7.7.2011.

³ Tale formulazione è tratta dall'art. 8 comma 8 del CCNL 22.01.2004 istitutivo del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing.

2. Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione.
3. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente.
4. I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al Componente supplente.
5. Le funzioni di Segretario sono svolte da un Dipendente dell'Azienda, individuato dal Direttore.
6. 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.
7. I verbali delle sedute, approvate in forma telematica dai Componenti che hanno partecipato alle sedute, sono pubblicate in apposita sezione del Portale, riservata ai Dipendenti, ai Consiglieri di Amministrazione, ai Dirigenti Sindacali.
8. Il Comitato può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte.
9. I Componenti non partecipano alle riunioni quando sono trattati argomenti relativi ad interessi propri, di parenti od affini entro il quarto grado.

Articolo 8 - Dimissioni dei componenti

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

Articolo 9 - Commissioni e gruppi di lavoro

1. Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare attraverso commissioni o gruppi di lavoro.
2. Il Comitato può deliberare la partecipazione alla sedute, su richiesta del Presidente o dei Componenti, 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 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 di deliberazione.

Articolo 10 - Relazioni

1. Il Comitato elabora entro il 30 settembre di ogni anno una relazione previsionale, che individua priorità, azioni, interventi nonché le eventuali risorse necessarie.
2. Gli elementi della relazione previsionale, nei limiti delle compatibilità economiche e finanziarie dell'Azienda, sono considerate in sede di adozione del bilancio previsionale, del piano di attività, del budget e del piano della qualità delle prestazioni organizzative.
3. Il Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del Personale dell'Azienda riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni nonché alle violenze fisiche morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Articolo 11 - Contributi operativi

1. Il Comitato contribuisce attraverso interventi, proposte, verifiche dei risultati alla gestione delle politiche del Personale, in sede di programmazione del fabbisogno, definizione degli istituti contrattuali che possano favorire la conciliazione dei tempi di lavoro, lo sviluppo professionale, il contrasto a possibili discriminazioni fisiche, morali, psicologiche.
2. Il Comitato collabora all'elaborazione del Rapporto sulla situazione del Personale, a norma

dell'articolo 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198⁴.

3. Il Comitato mette a disposizione informazioni, proposte e progetti ad organismi collegiali, dirigenti e servizi dell'Azienda, utili alla valutazione dei rischi nella prospettiva di genere, all'individuazione dei fattori organizzativi e gestionali che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo nonché a prevenire discriminazioni o violenze, fisiche morali o psichiche.

Articolo 12 - Rapporti tra il Comitato e l'Azienda

1. I rapporti tra il Comitato e l'Azienda sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.
2. Il Comitato provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sull'apposita sezione del Portale internet.
3. Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.
4. Il Comitato e l'Azienda collaborano alla rilevazione del clima aziendale in occasione di significative riorganizzazioni o di promozione di nuovi servizi.
5. Il Comitato contribuisce alla definizione della metodologia ed alla valutazione del rischio legato allo stress lavoro correlato.
6. L'Azienda mette a disposizione del Comitato locali idonei, il materiale e gli strumenti necessari per le proprie riunioni.

Articolo 13 - Rimborsi

1. I Componenti del Comitato, previa autorizzazione del Presidente, hanno diritto ai rimborsi di missione nei limiti delle previsioni di legge, per lo svolgimento delle funzioni attribuite al Comitato, in località diversa dalla dimora abituale e distante più di dieci chilometri dall'ordinaria sede di servizio.
2. I Componenti del Comitato, designati dalle Organizzazioni Sindacali, che siano pure dipendenti dell'Azienda non debbono fruire dei permessi sindacali per la partecipazione all'attività del Comitato e qualora si spostino da una sede all'altra per la partecipazione alle riunioni possono ottenere il rimborso delle spese nei limiti della disciplina sulle trasferte⁶.

Titolo III – Disposizioni finali

Articolo 14 - Trattamento dei dati personali

1. Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
2. Il titolare del trattamento è individuato nel Presidente del Comitato.
3. In caso di pubblicazione di rapporti, relazioni, incontri aperti al pubblico, i riferimenti a dati personali, salute, preferenza sessuale, religione, opinioni politiche sono elaborati in forma anonima e comunque in modo da non consentire l'individuazione dei singoli Dipendenti.
4. Gli interessati possono opporsi al trattamento e chiedere la cancellazione dei dati.

⁴ Si tratta del rapporto – almeno biennale – da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, redatto secondo gli appositi schemi ministeriali.

⁶ Tale precisazione è inserita per effetto della nota di chiarimento del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. 23626 del 16.06.2012 – Servizio studi e consulenza per il trattamento del personale -, ribadita dalla nota prot. 284761 del 13 luglio 2012 del Capo Dipartimento della Fun.Pub., in tema di trattamento dei componenti designati dalle OO.SS.

Articolo 15 - Validità e modifiche del Regolamento

1. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.
2. Le modifiche al presente Regolamento sono adottate dalla maggioranza qualificata dei componenti del Comitato ed approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 16 – Istituzione ed attivazione del Comitato

1. Il Comitato è istituito dalla delibera che approva il presente Regolamento.
2. Il Comitato è attivato dal provvedimento del Direttore, a fronte delle designazioni dei Componenti da parte delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, dell'individuazione dei rappresentanti dell'Azienda e della nomina del Presidente.