

**Servizio Sanitario Nazionale  
Regione Piemonte  
Azienda Ospedaliero Universitaria  
San Luigi Gonzaga**

**Deliberazione del COMMISSARIO nr. 163 del 16 MAR. 2011**

**OGGETTO: Costituzione Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, comma 4, legge 4/11/2010 n. 183).**

**Struttura proponente: S.S. Affari Generali**

Il Responsabile del Procedimento  
ex artt. 5 - 6 L. 78.90 n. 241  
dott. Calogero Pirillo

Il Dirigente/Responsabile  
della struttura proponente  
dott. Calogero Pirillo

Anno	Registrazione contabile Autorizzazione/sub	Conto	Importo
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Struttura titolare dell'autorizzazione di spesa  
Il Dirigente Responsabile

Registrazione di spesa da effettuare con successivo atto  
Il Dirigente Responsabile

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile  
Il Dirigente Responsabile G.E.F./ o suo delegato

**PARERI DEI DIRETTORI AMMINISTRATIVO E SANITARIO (ex D. Lgs n. 502 / 92 e smi)**

Il Direttore Amministrativo  
Dott.ssa Cinzia Tudini

Il Direttore Sanitario  
Dr. Silvio Falco

I pareri favorevoli sono espressi con la semplice sottoscrizione. I pareri sfavorevoli sono esplicitamente indicati a fianco della firma, con allegati motivi

Publicata sul sito informatico aziendale dal **16 MAR. 2011** Eseguita dal **16 MAR. 2011**

Trasmessa al Collegio Sindacale in data **30 MAR. 2011** Il Dirigente Responsabile S.S. Affari Generali  
Dott. Calogero Pirillo

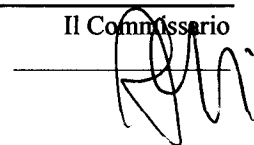
Trasmessa alla Giunta Regionale in data \_\_\_\_\_ Approvata in data \_\_\_\_\_

Il Commissario

L'anno 2011, il giorno 16 del mese di MARZO, in Orbassano Regione Gonzole 10, presso la sede dell'Azienda Ospedaliero Universitaria San Luigi Gonzaga

## IL COMMISSARIO

- Visto il decreto legislativo n. 502 del 30.12.1992 e successive modifiche ed integrazioni;
- visto l'art. 21 della legge 04 novembre 2010, n. 183 (cd. "collegato lavoro" al decreto legislativo n. 150/2009) che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- premesso che:
  - a) l'ordinamento italiano ha recepito i principi espressi dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, di contrasto verso ogni forma di discriminazione e *mobbing*;
  - b) l'attenzione ai temi delle pari opportunità e del *mobbing* è stata veicolata nelle PP. AA. attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, che ha previsto i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del *mobbing*;
- letta la predetta legge n. 183/2010 che apporta alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo n. 165/2001 e, in particolare, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, , il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando 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 relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni (art. 57 comma 1);*
- considerato positivo l'ampliamento delle garanzie e l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici, anche attraverso l'introduzione di un Comitato Unico che risponde con maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto;
- rilevati, in particolare, gli obiettivi che il Comitato Unico di Garanzia (GUG) intende raggiungere:
  - a) 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 alle indicazioni della Unione Europea;
  - b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso 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 o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

c) 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 decreto legislativo n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo n. 81 del 2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio, 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 delle competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett. d) del decreto legislativo n. 165 del 2001;

- tenuto conto della trasversalità della materia in oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, nel più volte citato CUG devono far parte le rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente);
- considerato che il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative (ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 165 del 2001), e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
- preso atto che il/la Presidente del CUG è scelto dall'Amministrazione, tra gli appartenenti ai propri ruoli sanitari o amministrativi o tecnici o professionali, e deve possedere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;
- preso atto altresì, che i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e che gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- ricordato peraltro che il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti e che i componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- preso atto, inoltre, che il CUG esercita, a titolo esemplificativo, i seguenti compiti

**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 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;



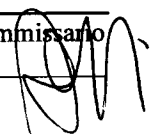
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da 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 su:**

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione 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;

**di 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 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;
- rilevato, per di più, che il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo aziendale di appartenenza 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;
- preso atto che il Comitato unico di garanzia redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'amministrazione di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*. La relazione dovrà tener conto anche dei dati forniti sui predetti temi dall'amministrazione, dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 marzo 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità e dal servizio di Prevenzione e Sicurezza dell'Amministrazione. La relazione deve essere trasmessa ai vertici dell'Amministrazione;
- rilevato infine che il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, dovrà adottare un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a : convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle sedute, verbali, rapporto/i sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del presidente e dei componenti, audizione di esperti ecc;





- viste le designazioni pervenute dalle Organizzazioni sindacali interne e, precisamente:

<u>OO.SS.</u>	<u>Titolare</u>	<u>Supplente</u>
CGIL	Melchionne Patrizia	Baravalle Donatella,
CISL	Gaeta Nicola	Malomo Franco,
UIL	Sanseverino Cinzia	Brunato Laura,
NURSING UP	Arnese Giampiero	Sotgia Antonello,
FSI	Spoletti Federico	De Nigris Paola,
AAROI - EMAC	Calza Eliana	Venturino Silvia,
AUPI	Agnesone Monica	Vasini Laura
CIMO- ASMD	De Stefano Ines	Bernardi Valter;

- preso atto che in rappresentanza dell'amministrazione sono individuati i seguenti dipendenti:

<u>Amministrazione</u>	<u>Titolare</u>	<u>Supplente</u>
Ruolo sanitario – comparto	Capello Serena	Campanello Salvatore
Ruolo sanitario – comparto	De Luigi Anna Rita	Franciotti Concetta
Ruolo sanitario – comparto	Lanteri Daniela	Di Giorgio Gerardo
Ruolo amm.vo – comparto	Brunetto Marzia	Bosso Cinzia
Ruolo amm.vo – comparto	Cingolani Giancarlo	Torre Michele
Ruolo sanitario – dirigenza	Bovio Silvia	sua delegata
Ruolo sanitario – dirigenza	Cortassa Fabrizia	sua delegata
Ruolo sanitario – dirigenza	Gatti Emiliano	sua delegato

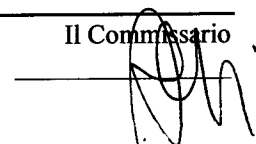
- preso atto che l'Amministrazione ha scelto la dott.ssa Caterina Mineccia – Direttore del Presidio Medico Ospedaliero quale Presidente titolare del CUG e, in caso di assenza o impedimento del Presidente titolare, la dott.ssa Antonella Rinaudo Dirigente Amministrativo responsabile della S.C. OSRU quale supplente;

- richiamate le delibere del Direttore Generale di quest'azienda n. 405 del 24 novembre 2004 recante "Costituzione dei Comitati pari opportunità dell'ASO San Luigi di Orbassano", la n. 348 del 20 ottobre 2004, avente ad oggetto : Costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* dell'ASO San Luigi per il personale del comparto; la n. 81 dell'11 marzo 2005, (di integrazione alla delibera n. 348 del 20 ottobre 2004), la n. 185 del 19 maggio 2006 recante "Costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* dell'ASO San Luigi per la dirigenza SAPT, e la n. 85 del 16 febbraio 2007 (di integrazione alla delibera n. 348 del 20 ottobre 2004), e ritenuto necessario, per quanto sopra riportato, revocarle e sostituirle a seguito della costituzione del Comitato Unico di Garanzia di cui in oggetto;

- preso atto degli adempimenti espletati dal Responsabile del procedimento, ai sensi della legge del 07/08/1990, n. 241 e s.m.i;

- preso atto del parere espresso dal Direttore Amministrativo, ai sensi dell'art. 3 comma 1 quinquies del d.Lgs. 30.12.1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni e dell'impedimento all'esercizio d'Ufficio del Direttore Sanitario per assenza giustificata

DELIBERA



1) di costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nelle persone di:

<b>componenti:</b>	<b><u>Titolare</u></b>	<b><u>Supplente</u></b>
	1) Melchionne Patrizia	Baravalle Donatella,
	2) Gaeta Nicola	Malomo Franco,
	3) Sanseverino Cinzia	Brunato Laura,
	4) Arnese Giampiero	Sotgia Antonello,
	5) Spoletti Federico	De Nigris Paola,
	6) Calza Eliana	Venturino Silvia,
	7) De Stefano Ines	Bernardi Valter;
	8) Agnesone Monica	Vasini Laura,
	9) Capello Serena	Caspanello Salvatore,
	10) De Luigi Anna Rita	Franciotti Concetta,
	11) Lanteri Daniela	Di Giorgio Gerardo,
	12) Brunetto Marzia	Bosso Cinzia,
	13) Cingolani Giancarlo	Torre Michele,
	14) Bovio Silvia	sua delegata/o,
	15) Cortassa Fabrizia	sua delegata/o,
	16) Gatti Emiliano	sua delegato/a,

con la precisazione che i dipendenti indicati dal n. 1) al n. 8) sono stati designati dalle organizzazioni sindacali di riferimento, quelli indicati dal n. 9) al n. 16) sono stati individuati da quest'Amministrazione aziendale;

2) di nominare Presidente del Comitato Unico di Garanzia la dott.ssa Caterina Mineccia, titolare, e la dott.ssa Antonella Rinaudo, supplente;

3) di dare atto che i componenti del Comitato Unico di Garanzia rimangono in carica quattro anni e che gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;

4) di revocare le seguenti delibere: n. 405 del 24 novembre 2004, n. 348 del 20 ottobre 2004, n. 81 dell'11 marzo 2005, n. 185 del 19 maggio 2006 e la n. 85 del 16 febbraio 2007;

5) di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa;

6) di acquisire successivamente il parere del Direttore Sanitario relativo al presente provvedimento, ai sensi dell'art. 3 commi 1 quinquies e 7 del D.Lgs 30.12.92 n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;

7) di pubblicare il presente provvedimento, per quindici giorni consecutivi, sul sito istituzionale dell'Azienda Ospedaliero -Universitaria San Luigi Gonzaga;

8) di dichiarare il presente provvedimento diviene immediatamente esecutivo al fine di consentire l'immediata attività del Comitato Unico di Garanzia, nonché di rispettare i termini per la costituzione dello stesso (CUG), previsti dall'art. 21, commi 4 e 5 della legge n. 183/2010.

IL COMMISSARIO  
Dr. Sergio Morgagni.

