



## REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

### Art. 1

#### Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del **Comitato Unico di Garanzia** (di seguito Comitato) **per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori di Milano, costituito con determinazione N. 250 GRU del 12 dicembre 2011 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) 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) e ricostituito alla scadenza del primo mandato con determinazione N. 21RUeRS-2017 del 02/03/2017.

Il Comitato sostituisce, unificando le relative competenze, il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni e da altre disposizioni.

Il Comitato esercita le proprie funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione e esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale.

### Art. 2

#### Finalità

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 psicologica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative.

Il Comitato, ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia" emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, ha lo scopo di:

- a) assicurare sul luogo di lavoro, parità e pari opportunità, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa all'età, al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua;
- b) coadiuvare la Fondazione IRCCS INT Milano nell'efficiente organizzazione volta alle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs. 150/2009 e dalle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) come integrato dal d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 (disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) e dal d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal d.lgs. 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).



### Art. 3 Compiti del Comitato

Il Comitato esercita i compiti a esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, 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.

Il Comitato esercita i compiti di seguito indicati:

#### *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 rientrino 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 il/la Consigliere/i di Parità di Regione Lombardia;
- 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 – nella Fondazione IRCCS INT.

#### *Consultivi, formulando pareri su:*

- progetti di riorganizzazione della Fondazione IRCCS INT;
- piani di formazione dei lavoratori;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione dei lavoratori;
- 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, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione per gli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;
- prevenzione di ulteriori fattori di rischio favorevoli la discriminazione su ambiti evidenziati da indicazioni dell'Unione Europea.



#### **Art. 4** **Composizione e sede**

Il Comitato è composto da:

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

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

Il Presidente è designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione all'atto di costituzione del Comitato.

Il Comitato elegge al suo interno un Vice Presidente nella prima seduta utile; il voto è espresso a maggioranza.

Il Segretario è nominato dall'Amministrazione unitamente all'atto di costituzione del Comitato.

Il Comitato ha sede presso la Fondazione IRCCS Istituto Nazionale Tumori di Milano.

#### **Art. 5** **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 delle due parti nominati per reintegro nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

#### **Art. 6** **Compiti del Presidente**

Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e dei gruppi di lavoro, ne coordina i lavori vigilando sull'attuazione delle iniziative deliberate dal Comitato stesso.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione, garantendo l'informazione costante circa le iniziative attuate.

Il Vice Presidente svolge funzioni vicarie del Presidente in caso di assenza temporanea o impedimento.

#### **Art. 7** **Compiti del Segretario**

Il Segretario garantisce il supporto necessario al funzionamento del Comitato, curando l'invio delle convocazioni delle riunioni, la stesura e la raccolta dei verbali delle riunioni, nonché la conservazione dei documenti riguardanti l'azione del Comitato.

Il Segretario supporta il Comitato nelle ricerche e per gli approfondimenti normativi e giurisprudenziali nelle materie di competenza dello stesso.

Il Segretario provvede all'aggiornamento delle sezioni riservate al Comitato sul sito web e sulla INTranet della Fondazione, con la pubblicazione di notizie sulle attività del Comitato, dei dati e dei risultati conseguiti e di ogni utile comunicazione.



## **Art. 8 Convocazioni**

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno quattro volte l'anno.

Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta le circostanze lo richiedano o sia richiesto da almeno un terzo dei suoi componenti effettivi.

La convocazione ordinaria è effettuata via e-mail a firma del Presidente e a cura del Segretario, almeno dieci giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria è effettuata con le stesse modalità almeno due 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.

La convocazione è inviata sia ai componenti titolari sia ai supplenti, per opportuna informazione.

Il componente titolare impossibilitato a partecipare alla riunione deve darne tempestiva comunicazione al Presidente, al Segretario e al rispettivo supplente, salvo giustificato motivo.

Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso, poiché le ore prestate per il comitato sono a tutti gli effetti "orario di servizio".

L'attività svolta per il Comitato è da considerare ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro, nelle rispettive strutture di appartenenza dei singoli componenti.

## **Art. 9 Funzionamento e Deliberazioni**

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

Hanno diritto al voto i componenti titolari presenti e, in caso di loro assenza, i componenti supplenti presenti alla riunione.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente.

In caso di questioni discusse dal Comitato riguardanti interessi di membri o loro parenti, gli stessi non potranno prendere parte alle relative discussioni e deliberazioni.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario.

I componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali, ritenute essenziali per definire e distinguere la propria posizione.

Il verbale è trasmesso a mezzo posta elettronica ai componenti titolari e ai supplenti presenti alla relativa riunione, i quali possono far pervenire eventuali osservazioni entro cinque giorni dall'invio dello stesso; in mancanza di osservazioni, il verbale si intende approvato. Le eventuali osservazioni presentate devono essere esaminate nella prima seduta successiva, nella quale il verbale deve comunque essere approvato.

I verbali approvati sono inviati, a cura del Segretario, anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

Le deliberazioni assunte dal Comitato che richiedano successive valutazioni dall'Amministrazione sono inoltrate alla Direzione.



#### **Art. 10**

##### **Sostituzione e dimissioni dei componenti**

Al fine di garantire il corretto assolvimento dei compiti assegnati al Comitato, lo stesso può valutare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti senza giustificato motivo al 50% delle riunioni programmate nell'arco dell'anno solare e che non abbia dato opportuna comunicazione al proprio supplente; la decisione sarà tempestivamente comunicata alla Direzione, per le valutazioni di competenza.

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà anche comunicazione alla Direzione 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 e alla Direzione.

#### **Art. 11**

##### **Commissioni e gruppi di lavoro**

Nello svolgimento della sua attività il Comitato opera in commissioni o gruppi di lavoro, per il supporto alle strutture della Fondazione, per la diffusione e promozione tra il personale delle azioni di competenza del Comitato, anche ai fini dell'acquisizione dei dati conoscitivi necessari per la programmazione e verifica delle proprie attività e azioni specifiche; ne possono far parte anche i componenti supplenti, purché numericamente non superiori ai titolari.

Il Presidente, sentito il Comitato, designa 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 e istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

Di norma, i gruppi di lavoro sono formati in modo paritetico (Amministrazione – OOSS).

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

#### **Art. 12**

##### **Relazione annuale**

Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione dei lavoratori nella Fondazione IRCCS INT 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.

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

- dall'Amministrazione della Fondazione IRCCS INT 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";
- dal Servizio di Prevenzione e Protezione della Fondazione IRCCS INT;
- dall'Ufficio del Medico Competente della Fondazione IRCCS INT.

La relazione è trasmessa alla Direzione.



### Art. 13

#### Rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione

I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati a una costante ed efficace collaborazione, a tal fine il Comitato:

- provvede ad aggiornare periodicamente la specifica area dedicata alle sue attività sul sito *web* della Fondazione;
- può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti;
- mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

Il Comitato in un'ottica di collaborazione con l'Amministrazione nelle materie di competenza (es. flessibilità, orario di lavoro, *part/time*, congedi, formazione, progressione di carriera, contrattazione ecc.) può proporre modalità predeterminate di consultazione e informazione.

### Art. 14

#### Rapporti con altri organismi

Il Comitato opera in collaborazione con l'Organismo Interno di Valutazione (O.I.V.) della Fondazione.

Il Comitato, qualora necessario, si raccorda con i sotto indicati organismi esterni:

- Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Consigliere/i di parità territorialmente competenti;
- Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali – UNAR – istituito presso il Dipartimento Pari Opportunità, Presidenza del consiglio dei Ministri;
- Altri soggetti esterni, nazionali e internazionali e altri Comitati Unici di Garanzia.

### Art. 15

#### Modalità d'informazione ai lavoratori

Il Comitato provvede a informare i lavoratori della Fondazione IRCCS INT sulle proprie attività e iniziative in corso, nonché sui risultati di eventuali interventi realizzati, dando loro la massima divulgazione con le modalità ritenute opportune.

Sarà attivato un apposito indirizzo di posta elettronica per rivolgere al Comitato proposte o segnalazioni di portata generale.

Il Comitato pubblicizza la propria attività utilizzando il portale INTranet o internet della Fondazione.

### Art. 16

#### Trattamento dei dati personali

Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi 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 e al Regolamento UE 2016/679 dalla data della sua applicazione nella Fondazione, garantendo il rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità della persona, con particolare riferimento alla riservatezza e al diritto alla protezione dell'identità e dei dati personali.



### **Art. 17**

#### **Approvazione, validità e modifiche del Regolamento**

Il presente Regolamento, così come le sue eventuali e successive modifiche, è approvato a maggioranza qualificata dei componenti legittimamente presenti alla seduta.

Il Regolamento e le sue eventuali modifiche entrano in vigore dal giorno successivo alla data di approvazione.

Il Regolamento viene trasmesso alla Direzione per i seguiti di competenza.

Gli atti sono pubblicati sul sito istituzionale della Fondazione nella sezione riservata al Comitato.

### **Art. 18**

#### **Norma finale**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, sarà applicata la normativa vigente in materia.

#### **Quadro normativo**

- D.lgs. 165/2001, (in particolare l'art. 57) e s.m.i., Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- D.lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 246/2005, così come modificata dal D.lgs. 5/2010;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- D.lgs. 81/2008, come integrato dal D.lgs. 106/2009, Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- D.lgs. 150/2009, 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;
- Art. 21 della L. 183/2010, Collegato lavoro;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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";
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- CCNLL Sanità, dirigenza e comparto;
- D.lgs. 196/2003, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Regolamento UE 27 aprile 2016 n. 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.