



IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Gianni Bonelli

nominato con D.G.R. della Lombardia n. XI/1068 del 17 dicembre 2018

Il giorno 24 del mese di febbraio dell'anno 2022 presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi con sede legale in Varese (VA) – Viale L. Borri n. 57

ha assunto la seguente deliberazione:

n. 97 del 24/02/2022

OGGETTO: ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL ``COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI``: REVISIONE PER ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA.



OGGETTO: ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL `COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA`, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI`: REVISIONE PER ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA.

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta n. 73 in data 01/02/2022 della S.C. Risorse Umane qui di seguito trascritta:

vista la L.R. n. 33 del 30.12.2009 così come modificata dalla L.R. n. 23 dell'11.8.2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" e s.m.i.;

vista la D.G.R. n. X/4481 del 10.12.2015 "Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi" con sede legale in viale Borri n. 57 – 21100 Varese;

richiamati l'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010; la Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "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"; la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"; la Deliberazione del Direttore Generale n. 299 del 05.06.2020 avente ad oggetto "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", relativa alla costituzione e nomina dei componenti attualmente in carica del C.U.G.;

richiamato altresì il provvedimento deliberativo n. 476 del 19.05.2011, dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese, con il quale era stato adottato il Regolamento del Comitato in sede di costituzione;

rilevato che negli anni trascorsi dalla citata approvazione, sono intervenuti in Azienda numerosi cambiamenti in merito ai suoi confini istituzionali, alla quantità di personale assegnato, alle sedi di erogazione e agli stessi servizi erogati, nonché in ossequio a quanto disposto dalla su menzionata normativa, il Presidente ed i componenti del Comitato hanno rivisitato ed integrato il suddetto regolamento, approvandolo unanimemente nella nuova formulazione;

ritenuto pertanto di proporre l'adozione del nuovo regolamento, allegato n.1) quale parte integrante del presente provvedimento, per il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" conforme alle nuove disposizioni normative indicate in premessa e di provvedere alla pubblicazione dello stesso nel sito web dell'Azienda;



dato atto che la presente proposta di deliberazione è conforme ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l'atto sia valido (inerenti l'agente, l'oggetto, la forma, la funzione e il contenuto);

rilevato che il presente provvedimento non rientra nell'ambito delle funzioni e dei compiti attribuiti per delega di funzioni al Responsabile/Direttore della Struttura proponente e, pertanto, assume la conformazione di deliberazione del Direttore Generale;

IL DIRETTORE GENERALE

ritenuto di condividere la sopra richiamata proposta;

visto il parere di conformità della presente proposta di deliberazione ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l'atto sia valido (inerenti l'agente, l'oggetto, la forma, la funzione e il contenuto) reso dal Responsabile/Direttore della struttura proponente e dal Direttore o suo delegato della S.C. Affari Generali e Legali, per quanto di rispettiva competenza;

assunta la competenza procedurale, la legittimità e la correttezza del processo istruttorio correlato, la cui responsabilità è riconducibile all'ambito dirigenziale della struttura proponente;

acquisito il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario;

DELIBERA

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

1. di approvare il nuovo regolamento per il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" conforme alle nuove disposizioni normative indicate in premessa che si allega al presente provvedimento, del quale costituisce parte integrante e sostanziale; (Allegato n. 1)
2. di dare mandato alla S.C. Risorse Umane di provvedere alla pubblicazione dello stesso nel sito web dell'Azienda;
3. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L. R. n. 33/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, il presente provvedimento deliberativo, non soggetto a controllo, verrà pubblicato nei modi di legge, ed è immediatamente esecutivo.



Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

REGOLAMENTO PER FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

<p>Preparato: Componenti Comitato Unico di Garanzia (CUG) ASST Sette Laghi (rif. Delibera n.299 del 05/06/2020)</p> <p>Coordinatore del gruppo di lavoro: Dott.ssa Giovanna Martinelli, Presidente CUG</p>	<p>Verificato: Dott.ssa Elena Rebor, Direttore SC Risorse Umane <i>Elena Rebor</i></p> <p>Dott.ssa Patrizia Tomasin, Direttore DAPSS <i>Patrizia Tomasin</i></p> <p>Dott. Lorenzo Maffioli, Direttore Sanitario ASST Sette Laghi <i>Lorenzo Maffioli</i></p> <p>Dott. Ugo Palaoro, Direttore Amministrativo ASST Sette Laghi <i>Ugo Palaoro</i></p> <p>Dott. Ivan Mazzoleni, Direttore Socio Sanitario ASST Sette Laghi <i>Ivan Mazzoleni</i></p>	<p>Approvato: Dott. Gianni Bonetti, Direttore Generale ASST Sette Laghi <i>Gianni Bonetti</i></p> <p>Data: 19/11/2021</p>
---	--	--

INDICE DELLE REVISIONI

n.progressivo	Descrizione della modifica	Data
02		
01	Revisione per adeguamento normativa: Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri	19/11/2021
00	Prima emissione	19/5/2011

Spazio riservato alla verifica annuale del documento

Data di verifica	<input type="checkbox"/> documento adeguato <input type="checkbox"/> documento non adeguato, da revisionare	Firma del verificatore	Note:
------------------	--	------------------------	-------

Il presente documento è di proprietà della ASST Sette Laghi. E' fatto divieto di copiarne e divulgarne il contenuto all'esterno, salvo autorizzazione aziendale. Il Documento firmato in originale è conservato presso l'Archivio Centrale del Sistema di Gestione per la Qualità.

 <p>Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Sette Laghi Polo Universitario</p>	REGOLAMENTO AZIENDALE Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Cod: REG12 Data: 19/11/2021 Rev. 1
---	--	--

INDICE

Art. 1 - Istituzione e finalità.....	3
Art. 2 – Composizione e nomina	3
Art. 3 – Durata e cessazione dell’incarico	4
Art. 4 – Compiti del Presidente.....	4
Art. 5 – Competenze	4
Art. 6 – Programmazione attività e relazione annuale	6
Art. 7 – Procedura da attivare in caso di segnalazione	7
Art. 8 – Collaborazioni e risorse	7
Art. 9 – Modalità di funzionamento.....	8
Art. 10 – Obbligo di riservatezza.....	8
Art. 11 – Trasparenza.....	8
Art. 12 – Approvazione e modifiche del Regolamento	9
Art. 13 – Disposizioni finali.....	9

 <p>Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Sette Laghi Polo Universitario</p>	<p align="center">REGOLAMENTO AZIENDALE</p> <p align="center">Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</p>	<p>Cod: REG12</p> <p>Data: 19/11/2021</p> <p>Rev. 1</p>
--	---	---

Il presente Regolamento viene redatto ai sensi della Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche “ e aggiorna la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Art. 1 - Istituzione e finalità

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG) – costituito per la prima volta con Deliberazione del Direttore Generale n. 238 del 15.3.2011, ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 21 legge 183/2010, è il soggetto attraverso il quale si intende:

- ✓ assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ✓ ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- ✓ accrescere la performance organizzativa dell’amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l’organizzazione anche attraverso l’adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.

Il CUG opererà in un’ottica di continuità con l’attività e le progettualità poste in essere dai preesistenti Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il CUG svolge un’azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Art. 2 – Composizione e nomina

Il CUG, sulla base di quanto previsto dalla norma, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello aziendale e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione, in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambe le rappresentanze.

La nomina dei componenti e del Presidente, nonché del Vice Presidente e del Segretario avviene con un atto Deliberativo del Direttore Generale dell’Azienda, a seguito di una procedura comparativa trasparente a cui possa partecipare il personale interessato in servizio nell’amministrazione.

L’attività del Comitato è svolta nell’ambito del normale orario di lavoro.

 <p>Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Sette Laghi Polo Universitario</p>	REGOLAMENTO AZIENDALE Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Cod: REG12 Data: 19/11/2021 Rev. 1
--	--	--

Art. 3 – Durata e cessazione dell’incarico

Il CUG dura in carica quattro anni decorrenti dalla data di adozione del provvedimento di nomina e i suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo. I componenti possono essere rinnovati solo una volta. La cessazione dall’incarico di un componente del CUG può avvenire per:

- a) cessazione dal rapporto di lavoro;
- b) dimissioni volontarie motivate, da presentare per iscritto al comitato e alla parte di nomina (OO.SS., Amministrazione);
- c) decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni consecutive.

Qualora un componente dovesse venire a mancare per dimissioni o decadenza viene integrato, dallo stesso organo che lo aveva designato, entro 30 giorni. I componenti nominati per reintegro nel corso del quadriennio cessano comunque dall’incarico allo scadere del mandato del CUG.

Art. 4 – Compiti del Presidente

Il Presidente rappresenta il CUG, convoca e presiede le riunioni coordinando il regolare svolgimento di esse, stabilisce l’ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei componenti e dirige i lavori del CUG.

In caso di assenza del Presidente le funzioni sono svolte dal Vice Presidente.

Al fine di potenziare le funzioni di verifica del Comitato, di cui all’art.5 del presente Regolamento, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l’ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato all’interno dell’amministrazione.

Art. 5 – Competenze

Il CUG è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell’ambito delle competenze ad esso demandate dall’articolo 57, comma 03, del D.Lgs. n.165/2001.

Il CUG, operando in stretto raccordo con la Direzione Strategica Aziendale, e applicando il citato art. 57, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, esercita i compiti, a titolo esemplificativo, di seguito indicati

Funzione propositiva:

 <p>Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Sette Laghi Polo Universitario</p>	REGOLAMENTO AZIENDALE Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Cod: REG12 Data: 19/11/2021 Rev. 1
---	--	--

- predisposizione di piani di azioni positive atte a 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;
- 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;
- realizzazioni di iniziative volte a dare attuazione alle direttive comunitarie per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- realizzazione di interventi, 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 di appartenenza;
- realizzazioni di iniziative formative ai componenti del CUG e/o a tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti violenza di genere o di stalking, con l'obiettivo di accrescere la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare le capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali;
- collaborazione con l'Amministrazione, anche attraverso il diretto raccordo con specifiche figure quali il responsabile della prevenzione e sicurezza o il medico del lavoro, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'organizzazione.

Funzione consultiva.

Il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione con la formulazione di pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- interventi di conciliazione;
- materie di particolare rilevanza per la condizione del personale, quali l'accesso e la progressione di carriera, l'attribuzione di incarichi e responsabilità, mansioni, formazione e aggiornamento professionali, l'orario di lavoro, le forme di lavoro flessibile, i criteri di valutazione, salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- temi di propria competenza ai fini della contrattazione decentrata integrativa;

 <p>Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Sette Laghi Polo Universitario</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE</p> <p>Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</p>	<p>Cod: REG12</p> <p>Data: 19/11/2021</p> <p>Rev. 1</p>
--	---	---

- proposte, se del caso, a seguito della valutazione di fatti segnalati da dipendenti relativamente ad azioni di discriminazione.

Compiti di verifica su:

- monitoraggio e verifica dello stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti di azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- 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, monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne, nella sicurezza sul lavoro.

Piano triennale di azioni positive

Il piano triennale di azioni positive, previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006, è lo strumento attraverso il quale realizzare le azioni positive che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini.

Nello specifico, gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

La validità del piano è triennale, eventuali revisioni possono rispondere a dettami normativi o modifiche/integrazioni suggerite da esigenze rilevate.

Art. 6 – Programmazione attività e relazione annuale

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno utilizzando il format ministeriale, una 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 e alle violenze morali e

 <p>Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Sette Laghi Polo Universitario</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE</p> <p>Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</p>	<p>Cod: REG12</p> <p>Data: 19/11/2021</p> <p>Rev. 1</p>
--	---	---

psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. Tale relazione contiene integralmente le informazioni, di cui alla sezione II della Direttiva 2/2019.

La relazione del CUG è indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento della pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed inviata, entro il 30 marzo, all'indirizzo mail: monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

Art. 7 – Procedura da attivare in caso di segnalazione

1. Chiunque ritenga di essere nella condizione di mobbing, discriminazione o nelle altre condizioni previste dalla legge, può rivolgersi informalmente a ciascun componente del CUG il quale, qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, previo consenso dell'interessato, informa il Presidente, che a sua volta valuta gli estremi di merito, informa gli altri componenti del CUG, prende in carico il caso e attiva una procedura informale per la risoluzione.
2. Qualora l'interessato non ritenga sufficienti i tentativi di risoluzione informale, oppure qualora ritenga di non utilizzare l'approccio informale, potrà avviare procedura formale presentando la segnalazione scritta al Presidente del CUG il quale, una volta esaminato il caso con i componenti del Comitato, sente le parti interessate, anche in contraddittorio tra loro, svolge l'attività istruttoria e propone all'Azienda tutti i provvedimenti necessari alla risoluzione del conflitto.

Non verranno in alcun modo considerate le segnalazioni presentate in forma anonima.

Art. 8 – Collaborazioni e risorse

Il CUG si avvale delle risorse umane e strumentali e della documentazione necessaria che l'Azienda mette a disposizione per il corretto e adeguato svolgimento della propria attività.

Il Comitato collabora, per quanto di propria competenza, con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art.39-ter del d.lgs 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, Il Responsabile delle Risorse Umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Il Comitato promuove la collaborazione e il confronto con CUG di altri Enti, quali, a titolo esemplificativo, Aziende appartenenti al Servizio Sanitario Regionale, Università degli studi dell'Insubria o Enti locali.

 <p>Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Sette Laghi Polo Universitario</p>	REGOLAMENTO AZIENDALE Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Cod: REG12 Data: 19/11/2021 Rev. 1
--	--	--

Art. 9 – Modalità di funzionamento

1. Il CUG si riunisce di norma, con cadenza trimestrale, su convocazione del Presidente. L'avviso di convocazione contiene l'ordine del giorno ed è inviato, via e-mail, con un anticipo di almeno cinque giorni lavorativi.
2. Il Comitato può essere convocato in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti che ne facciano richiesta. In tal caso è sufficiente un preavviso di quarantotto ore.
3. Le riunioni del Comitato risultano valide con la presenza della metà più uno dei componenti. Le decisioni vengono assunte con la maggioranza dei presenti. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente.
4. Il Comitato invita a partecipare alle riunioni figure interne all'azienda, che non fanno parte del CUG, il cui intervento è utile ai lavori del Comitato stesso, senza potere di voto.
5. Alle riunioni del Comitato possono anche partecipare, su base volontaria, i supplenti senza potere al voto nel caso in cui siano presenti i titolari.
6. Il Comitato invita a partecipare alle riunioni la Consigliera di fiducia ed anche soggetti esterni all'amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti alle attività del Comitato. Gli esperti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.
7. Per ogni riunione il Segretario del Comitato provvede a verbalizzare. Al termine di ogni riunione è redatto verbale contenente le presenze, gli argomenti trattati e le decisioni assunte. Il verbale viene letto e approvato all'inizio della seduta successiva e firmato dal Segretario e dal Presidente.

Il verbale approvato resta agli atti del Comitato.

Le dichiarazioni testuali dei componenti possono essere verbalizzate.

Art. 10 – Obbligo di riservatezza

Le informazioni e i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Regolamento n. 679/2016/UE e Codice Privacy n. 196/2003 e smi per quanto riguarda la protezione dei dati personali e il Codice Comportamentale approvato dall'ASST con delibera n. 67 del 31.1.2018.

Art. 11 – Trasparenza

Le attività svolte, le conoscenze, le esperienze e ogni altro elemento informativo maturati nel corso dell'attività svolta dal Comitato, sono portati a conoscenza del personale mediante la pubblicazione nell'area del sito web dell'Azienda.

E' cura del Comitato provvedere all'aggiornamento periodico delle informazioni.

 <p>Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia ASST Sette Laghi Polo Universitario</p>	<p align="center">REGOLAMENTO AZIENDALE</p> <p align="center">Regolamento per funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</p>	<p>Cod: REG12</p> <p>Data: 19/11/2021</p> <p>Rev. 1</p>
--	---	---

Art. 12 – Approvazione e modifiche del Regolamento

Il presente regolamento può essere modificato e/o aggiornato in relazione a mutamenti normativi e/o organizzativi. Per l’approvazione e modifica del regolamento è necessaria la presenza dei 2/3 dei componenti (*quorum strutturale*) ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti (*quorum funzionale*). A parità di voto prevale il voto del Presidente.

Art. 13 – Disposizioni finali

Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente. Il presente regolamento è pubblicato sul sito web dell’Azienda, secondo quanto previsto dall’art. 11.

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi

**AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DEI SETTE LAGHI
POLO UNIVERSITARIO**

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 97 del 24/02/2022

OGGETTO: ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI": REVISIONE PER ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA.

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio sul sito aziendale così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, dal 24/02/2022 e vi rimane per quindici giorni consecutivi.

Elenco Firmatari

Questo documento è stato firmato da:

Cortellari Livia - Responsabile del procedimento Risorse Umane

Rebora Elena - Direttore Risorse Umane

Palaoro Ugo - Direttore Direzione Amministrativa

Maffioli Lorenzo - Direttore Direzione Sanitaria

Mazzoleni Ivan Alessandro - Direttore DIREZIONE SOCIO SANITARIA

Bonelli Gianni - Direttore Direzione Generale

Maviglia Pierpaolo - Incaricato alla pubblicazione Delibere

Istruttoria redatta da: Cortellari Livia