REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) DELL'AREUS

PREMESSA

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, recante *«Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»* e, in particolare, l'art. 7, che impegna le pubbliche amministrazioni a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro, nonché a promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

VISTO l'art. 57 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001, che prevede, presso le pubbliche amministrazioni, la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *«Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»*, ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, e successive modificazioni e integrazioni;

VISTA la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, concernente l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *«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»*, e successive modificazioni e integrazioni;

VISTA la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, del 4 marzo 2011, 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»*;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *«Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»*;

VISTA la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro delegato alle Pari Opportunità, recante *«Misure per promuovere le pari*

opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche»;

PRESO ATTO che l'AREUS intende procedere alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia, quale organismo deputato all'esercizio di funzioni propositive, consultive e di verifica in materia di pari opportunità, valorizzazione del benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni, con l'obiettivo di contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro, all'efficienza e all'efficacia dell'azione amministrativa e alla promozione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità e dei diritti di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori;

CONSIDERATO che l'AREUS intende procedere alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e della normativa vigente;

RITENUTO, pertanto, di disciplinare le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'AREUS, in conformità alla normativa vigente e alle disposizioni applicabili in materia;

Tutto ciò premesso e considerato,

l'AREUS adotta il seguente ***Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).***

ART. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina la composizione, l'organizzazione, le modalità di funzionamento e l'esercizio delle funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato *«CUG»* o *«Comitato»,* costituito presso l'Azienda Regionale dell'Emergenza e Urgenza della Sardegna (AREUS), in conformità alla normativa vigente e agli atti di costituzione del Comitato.

Il Regolamento è finalizzato a disciplinare le modalità attraverso le quali il CUG esercita le proprie funzioni propositive, consultive e di verifica, promuovendo, nell'ambito delle competenze attribuite dalla legge, condizioni di effettiva parità e pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo e individuale e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia o violenza morale o psicologica nei luoghi di lavoro.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti in materia, nonché le direttive e le linee guida emanate dalle competenti Autorità.

ART. 2 – FINALITÀ

Il CUG opera quale organismo di garanzia volto a contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto della dignità della persona, alla

valorizzazione delle professionalità, al benessere organizzativo e alla piena attuazione dei principi di parità e pari opportunità.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato concorre, in particolare:

a) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata, a titolo esemplificativo, sul genere, sull'età, sull'orientamento sessuale, sull'origine etnica, sulla razza, sulla disabilità, sulla religione, sulla lingua, sulle condizioni personali o sociali o su ogni altro fattore tutelato dall'ordinamento;

b) alla prevenzione e al contrasto delle molestie, delle molestie sessuali, delle condotte vessatorie e di ogni altra forma di violenza morale o psicologica nei luoghi di lavoro;

c) alla promozione del benessere organizzativo e individuale e al miglioramento della qualità della vita lavorativa;

d) alla promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella formazione, nell'aggiornamento professionale, nella progressione di carriera e nelle condizioni di lavoro;

e) alla promozione di politiche e strumenti volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

f) alla valorizzazione delle differenze e delle diversità quale elemento di crescita e sviluppo dell'organizzazione.

Il CUG, nell'ambito delle proprie competenze, contribuisce altresì al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, attraverso la promozione di condizioni organizzative idonee a favorire le condizioni di benessere del personale e la qualità delle prestazioni lavorative.

ART. 3 – COMPOSIZIONE, NOMINA E SEDE

Il CUG è costituito con provvedimento dell'Azienda ed è composto da componenti effettivi e componenti supplenti, in rappresentanza dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli articoli 40 e 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dalle direttive applicabili e dalla normativa vigente.

La composizione del Comitato è determinata assicurando la presenza di un numero paritario di rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli articoli 40 e 43 del d.lgs. 165/2001. Nella composizione del Comitato deve essere assicurata, per quanto possibile, la presenza paritaria di entrambi i generi e una rappresentatività delle diverse componenti professionali/organizzative dell'Azienda.

Per ciascun componente effettivo è individuato un componente supplente, secondo le modalità stabilite nell'atto di costituzione del Comitato. Il componente supplente partecipa alle sedute in caso di assenza o impedimento del corrispondente componente effettivo, esercitandone i diritti e le funzioni.

Il Presidente del CUG è nominato dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'atto di costituzione del Comitato.

Il Vicepresidente è eletto dal Comitato tra i propri componenti, secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento.

Il CUG ha sede presso l'AREUS e, nello svolgimento delle proprie funzioni, opera in condizioni di autonomia funzionale, senza pregiudizio per i necessari rapporti di collaborazione e raccordo con l'Amministrazione e con gli altri organismi aziendali.

La partecipazione alle attività del CUG avviene in orario di servizio ed è considerata attività istituzionale a tutti gli effetti, compresa la partecipazione ai gruppi di lavoro formalmente costituiti.

ART. 4 – DURATA DEL MANDATO E RINNOVO

Il CUG rimane in carica per la durata di quattro anni decorrenti dalla data di insediamento, salvo quanto diversamente previsto dalla normativa vigente.

Alla scadenza del mandato, il Comitato continua a svolgere le proprie funzioni fino alla costituzione e all'effettivo insediamento del nuovo Comitato, al fine di assicurare la continuità dell'attività istituzionale.

I componenti del CUG possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato consecutivo, nel rispetto della normativa vigente.

In caso di cessazione anticipata dalla carica di un componente effettivo, si procede alla sua sostituzione secondo le modalità previste per la nomina dei componenti del Comitato. Il componente subentrante resta in carica per il periodo residuo del mandato.

ART. 5 – FUNZIONI E COMPITI

Il CUG esercita funzioni propositive, consultive e di verifica nell'ambito delle materie di propria competenza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle direttive applicabili.

Nell'esercizio delle funzioni propositive, il Comitato:

a) formula proposte e osservazioni in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni;

b) propone azioni positive e misure volte a favorire l'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori;

c) formula proposte in materia di formazione e aggiornamento del personale, anche con riferimento alla diffusione della cultura delle pari opportunità, del rispetto della dignità della persona e della prevenzione delle discriminazioni;

d) promuove iniziative finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle molestie, delle molestie sessuali e delle altre forme di violenza morale o psicologica;

e) formula proposte dirette a favorire la conciliazione dei tempi di vita, di cura e di lavoro;

f) propone iniziative volte alla valorizzazione delle differenze e alla promozione del benessere organizzativo;

g) promuove studi, indagini, attività di monitoraggio e iniziative di sensibilizzazione sulle materie di competenza.

Nell'esercizio delle funzioni consultive, il CUG esprime pareri e formula osservazioni, nei casi previsti dalla normativa vigente, sugli atti, sulle misure e sui provvedimenti dell'Azienda aventi incidenza sulle materie di propria competenza.

Il CUG deve essere espressamente coinvolto in merito alle seguenti materie principali:

- progetti di riorganizzazione;
- piani della formazione;
- forme di flessibilità lavorativa;
- interventi di conciliazione vita-lavoro;
- criteri di valutazione del personale;
- politiche del personale aventi effetti sulle pari opportunità e sul benessere organizzativo.

Nelle materie rientranti nelle funzioni consultive del CUG, l'Amministrazione assicura il coinvolgimento del Comitato in una fase idonea a consentire l'effettivo esercizio della funzione consultiva.

Nell'esercizio delle funzioni di verifica, il CUG:

a) verifica l'attuazione delle misure e delle iniziative adottate dall'Azienda in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni;

b) monitora l'effettiva applicazione dei principi di parità e pari opportunità;

c) verifica gli effetti delle azioni positive e delle altre iniziative promosse dall'Amministrazione;

d) monitora eventuali situazioni di discriminazione, disagio organizzativo o violenza morale e psicologica, nel rispetto delle competenze attribuite dalla legge agli altri soggetti istituzionali;

e) formula, ove necessario, proposte e raccomandazioni all'Amministrazione in relazione agli esiti delle attività di monitoraggio e verifica.

Il CUG svolge altresì le attività di monitoraggio, rilevazione e predisposizione della relazione annuale previste dalla normativa vigente e dalle direttive applicabili, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti e dei modelli eventualmente predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il CUG esercita le proprie funzioni senza sovrapporsi alle competenze attribuite dalla legge ad altri organismi o soggetti istituzionali, assicurando, ove necessario, forme di coordinamento e collaborazione con gli stessi. In particolare, il CUG può acquisire elementi utili per individuare fenomeni organizzativi o discriminatori, ma si precisa che non è un organo deputato alla gestione o alla decisione delle singole controversie individuali, né si sostituisce agli uffici competenti, al procedimento disciplinare, al

Medico competente, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), ecc.

ART. 6 – PRESIDENTE E SEGRETERIA

Il Presidente rappresenta il CUG, ne coordina l'attività e ne assicura il regolare funzionamento.

In particolare, il Presidente:

a) convoca e presiede le riunioni del Comitato;

b) stabilisce l'ordine del giorno delle sedute;

c) assicura il coordinamento e l'organizzazione dei lavori;

d) cura i rapporti istituzionali con l'Amministrazione e con gli altri organismi, enti e soggetti esterni;

e) assicura il raccordo funzionale tra il Comitato e le competenti strutture aziendali;

f) sottoscrive, unitamente al Segretario, i verbali delle sedute;

g) sovrintende all'attuazione delle deliberazioni e degli indirizzi assunti dal Comitato.

Il Presidente individua il Segretario del Comitato, scelto tra i componenti del CUG, che lo coadiuva nell'organizzazione delle attività e cura gli adempimenti connessi alla verbalizzazione delle sedute.

Il Segretario:

a) predispone la documentazione necessaria allo svolgimento delle sedute;

b) cura la redazione dei verbali;

c) provvede agli adempimenti organizzativi connessi alle riunioni;

d) conserva la documentazione relativa all'attività del Comitato, nel rispetto delle disposizioni in materia di conservazione e protezione dei dati.

ART. 7 – VICEPRESIDENTE

Il Vicepresidente è eletto dal Comitato tra i propri componenti con le modalità stabilite dal presente Regolamento.

Il Vicepresidente collabora con il Presidente nello svolgimento delle funzioni di coordinamento e, in caso di assenza o impedimento dello stesso, ne esercita le relative funzioni.

In caso di cessazione dalla carica di Vicepresidente, il Comitato procede a una nuova elezione.

ART. 8 – CONVOCAZIONE E SVOLGIMENTO DELLE RIUNIONI

Il CUG si riunisce con la periodicità necessaria al regolare svolgimento delle proprie funzioni e, in ogni caso, almeno una volta per trimestre.

Le riunioni sono convocate dal Presidente, anche su richiesta motivata di almeno un terzo dei componenti effettivi.

La convocazione è effettuata mediante comunicazione scritta, di norma con un preavviso non inferiore a cinque giorni lavorativi, salvo i casi di comprovata urgenza.

La convocazione deve indicare la data, l'ora, il luogo o le modalità di collegamento da remoto della seduta e l'ordine del giorno. Alla convocazione è allegata, ove disponibile, la documentazione necessaria per l'esame degli argomenti iscritti all'ordine del giorno.

Le sedute possono essere svolte in presenza e in modalità mista, purché siano garantite l'identificazione dei partecipanti, la partecipazione effettiva alla discussione, l'esercizio del diritto di voto e la regolarità della seduta.

Ciascun componente può proporre al Presidente l'inserimento di argomenti all'ordine del giorno, mediante richiesta motivata.

Le sedute sono valide quando è presente la maggioranza dei componenti effettivi in carica aventi diritto di voto. Ai fini del raggiungimento del quorum di validità della seduta, il componente supplente che partecipa in sostituzione del componente effettivo assente o impedito è considerato componente avente diritto di voto.

Le deliberazioni e le determinazioni del Comitato sono assunte a maggioranza dei presenti aventi diritto di voto. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

I componenti supplenti partecipano alle sedute in sostituzione dei rispettivi componenti effettivi assenti o impediti.

Di ogni seduta è redatto apposito verbale, nel quale sono riportati gli argomenti trattati, gli interventi e le determinazioni assunte, nonché, ove necessario, l'esito delle votazioni.

Il verbale è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario e viene sottoposto all'approvazione del Comitato nella seduta successiva, salvo motivate esigenze che ne rendano necessaria l'approvazione in una successiva riunione.

ART. 9 – GRUPPI DI LAVORO

Per l'approfondimento di specifiche tematiche e per lo svolgimento delle attività istruttorie connesse all'esercizio delle proprie funzioni, il CUG può costituire gruppi di lavoro temporanei o permanenti.

I gruppi di lavoro sono costituiti con deliberazione del Comitato, che ne individua la composizione, il coordinatore, l'oggetto delle attività e, ove necessario, il termine entro il quale devono essere conclusi i lavori.

Ai gruppi di lavoro possono essere affidati esclusivamente compiti istruttori, propositivi e di approfondimento, senza possibilità di esercitare autonomamente le competenze attribuite al CUG.

Il gruppo di lavoro riferisce al Comitato sugli esiti delle attività svolte e sottopone allo stesso eventuali proposte o documenti per le determinazioni di competenza.

Ove ritenuto necessario, il CUG può avvalersi della collaborazione di esperti o di professionalità interne all'Azienda, nel rispetto delle competenze istituzionali, della normativa vigente e delle disponibilità organizzative e finanziarie dell'Amministrazione.

ART. 10 – RELAZIONE ANNUALE

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ciascun anno, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dalle direttive applicabili e dagli eventuali modelli e indicazioni emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

La relazione illustra, in particolare:

a) le attività e le iniziative realizzate dal Comitato;

b) le proposte formulate e i pareri espressi;

c) le attività di monitoraggio e verifica effettuate;

d) le eventuali problematiche rilevate in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni;

e) gli interventi e le misure adottati dall'Azienda in relazione alle proposte formulate dal Comitato;

f) le eventuali ulteriori iniziative ritenute necessarie.

La relazione è trasmessa alla Direzione aziendale e agli organismi competenti, nonché pubblicata secondo le modalità previste dalla normativa vigente in materia di trasparenza e dalle dispositioni applicabili al CUG.

ART. 11 – RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E CON GLI ALTRI ORGANISMI

Il CUG opera in raccordo con la Direzione aziendale e con le strutture organizzative competenti, nel rispetto della propria autonomia funzionale e delle attribuzioni previste dalla normativa vigente.

Il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, promuove forme di collaborazione e confronto con gli organismi e i soggetti aziendali e istituzionali competenti nelle materie di interesse, tra cui, a titolo esemplificativo, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente e la Consigliera o il Consigliere di Parità.

Il CUG può richiedere all'Amministrazione, per il tramite delle competenti strutture, dati, informazioni, documenti e ogni altro elemento conoscitivo necessario allo svolgimento delle proprie funzioni, nel rispetto della normativa vigente, delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e dei limiti derivanti dalla tutela della riservatezza.

L'Amministrazione assicura, nei limiti delle proprie competenze e delle risorse disponibili, il supporto necessario al funzionamento del Comitato e mette a disposizione le informazioni e gli strumenti occorrenti per l'espletamento delle relative funzioni.

ART. 12 – DIMISSIONI, CESSAZIONE E DECADENZA

Le dimissioni dalla carica di componente del CUG sono presentate per iscritto al Presidente del Comitato e all'Amministrazione e producono effetto secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dagli atti di nomina.

La cessazione dalla carica può altresì intervenire per scadenza del mandato, perdita dei requisiti previsti for la nomina, sopravvenuta incompatibilità, dimissioni o altre cause previste dalla normativa vigente.

La decadenza può essere dichiarata nei casi previsti dalla normativa vigente e dagli atti di nomina, nonché in caso di tre assenze consecutive ingiustificate alle sedute del Comitato. Il procedimento di decadenza garantisce l'effettiva applicazione del principio del contraddittorio e delle garanzie previste dalla legge. Nel caso di componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali, a seguito di segnalazione e formale proposta di sostituzione da parte della sigla sindacale competente, la decadenza e la conseguente sostituzione sono disposte con formale provvedimento aziendale (presa d'atto), in tal modo distinguendo la fase di iniziativa della sigla sindacale da quella di adozione dell'atto formale di competenza dell'Amministrazione.

La cessazione o la decadenza di un componente effettivo comporta, ove previsto, la sua sostituzione con il componente supplente. In mancanza, l'Amministrazione o l'Organizzazione Sindacale competente provvedono alla designazione del nuovo componente secondo le rispettive competenze.

ART. 13 – OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

I componenti del CUG sono tenuti a mantenere la massima riservatezza in ordine alle informazioni, ai dati e alle notizie di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, con particolare riguardo alle informazioni aventi carattere personale o comunque riservato.

Il trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle attività del Comitato deve essere svolto nel rispetto della normativa europea e nazionale vigente in materia di protezione dei dati personali, nonché delle disposizioni e delle procedure adottate dall'Azienda.

I componenti del Comitato sono tenuti a non utilizzare per finalità estranee all'esercizio delle proprie funzioni le informazioni e i dati acquisiti nell'ambito dell'attività istituzionale del CUG.

Gli obblighi di riservatezza permangono anche successivamente alla cessazione dalla carica.

ART. 14 – INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI

Ferme restando le cause di incompatibilità, ineleggibilità e inconferibilità previste dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dalle direttive applicabili, non possono far parte del CUG i soggetti che si trovino in situazioni ostative alla nomina previste dall'ordinamento.

Ciascun componente è tenuto ad astenersi dalla partecipazione alla discussione e alla votazione qualora sussista, con riferimento allo specifico affare trattato, un interesse personale, diretto o indiretto, suscettibile di determinare un conflitto di interessi. Il componente che si astiene non partecipa alla discussione e alla votazione sul relativo punto; dell'astensione e della relativa motivazione è dato atto nel verbale.

Le eventuali situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi sono comunicate senza indugio al Presidente e, ove necessario, all'Amministrazione per gli adempimenti di competenza.

ART. 15 – RACCORDO CON IL PIAO E LA PROGRAMMAZIONE AZIENDALE

Le attività del CUG sono svolte, per quanto di competenza, in raccordo con le misure previste dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e dagli ulteriori strumenti di programmazione aziendale dell'AREUS, con particolare riferimento alle sezioni e agli obiettivi concernenti il personale, il benessere organizzativo, le pari opportunità e la prevenzione della corruzione. Ciò garantisce il collegamento funzionale tra le attività propositive del Comitato e gli indirizzi programmatori dell'Amministrazione.

ART. 16 – MODIFICHE E REVISIONE DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento può essere modificato o integrato qualora ciò si renda necessario per esigenze organizzative, per effetto di sopravvenute disposizioni normative, contrattuali o regolamentari, ovvero in relazione all'evoluzione delle funzioni e delle competenze del CUG.

Le proposte di modifica sono sottoposte all'esame del Comitato e approvate con deliberazione assunta a maggioranza ordinaria dei componenti presenti aventi diritto di voto, secondo le ordinarie modalità stabilite dall'Articolo 8 del presente Regolamento.

Le modifiche deliberate dal Comitato sono trasmesse alla Direzione aziendale per i conseguenti adempimenti e acquistano efficacia a seguito della relativa approvazione, ove richiesta.

In caso di sopravvenienza di disposizioni normative o contrattuali incompatibili con il presente Regolamento, queste ultime prevalgono sulle disposizioni regolamentari incompatibili, che si intendono conseguentemente disapplicate o adeguate.

ART. 17 – NORMA DI RINVIO E DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si applicano le disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti in materia di pari

opportunità, non discriminazione, benessere organizzativo, tutela della dignità della persona e funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, nonché le direttive e le linee guida emanate dalle competenti Autorità.

Il presente Regolamento è approvato con deliberazione del Direttore Generale dell'AREUS ed entra in vigore dalla data stabilita nel relativo provvedimento.

Il Regolamento è portato a conoscenza del personale dell'Azienda e pubblicato sul sito istituzionale dell'AREUS, nella sezione «Amministrazione Trasparente», secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

È fatta salva l'applicazione delle disposizioni normative e contrattuali sopravvenute che disciplinino diversamente le materie oggetto del presente Regolamento.