



Comitato Unico di Garanzia
A.S.M. MATERA

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'ASM di Matera per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato costituito con Deliberazione n.1202 del 2 novembre 2011 , art.21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 che sostituisce ,unificandone le competenze ,i Comitati di Pari opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing,dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Compiti e funzioni del C.U.G

Il Comitato Unico di Garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consiglieria o il Consigliere di Parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori;

Il CUG redige e trasmette entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata riferita all'anno precedente ai vertici politici ed amministrativi all'ente di appartenenza. La relazione 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.

Promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente 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.

Poteri propositivi

Predisporre Piani di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

Promuovere e/o potenziare le iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo, nonché temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa ;

Programmare e redigere il Bilancio di Genere ;

Condividere conoscenze ed esperienze 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;

Sollecitare azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

Programmare 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.

Poteri Consultivi

Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;

Piani di formazione del personale ;

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

Criteri di valutazione del personale;

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Poteri di Verifica

Azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

Azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

Azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing;

Assenza /presenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età..nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Composizione

Il Cug ha una composizione paritetica: è formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione

Il Presidente è designato, per nomina, tra i rappresentanti dell'Amministrazione

I componenti rimangono in carica quattro anni.

Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta

Progetti

“Protocollo d'Intesa per la Promozione di Strategie condivise finalizzate alla Prevenzione ed al Contrasto del Fenomeno della Violenza nei confronti delle Donne ”

Dal 2013 partecipa alla prevenzione e contrasto al fenomeno della violenza sulle donne ed indirizza le scelte formative.

“Codice Rosa”

Prosegue l'impegno del Comitato Unico di Garanzia per l'implementazione della procedura nei due P.S.Aziendali ,in ottemperanza al Piano Nazionale Antiviolenza contro la violenza sessuale e di genere

“Equal Time”

Partecipa alla rete dei CU regionali nel Progetto della Consigliera regionale di Parità.

Progetti

“Accordo di Cooperazione -Protocollo d'Intesa”

Continua il rapporto collaborativo con l'Ufficio della Consigliera di Parità per assicurare uguaglianza e pari dignità sul posto di lavoro , individuando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta che ne ostacola la piena realizzazione

“1522”

Ha partecipato alla diffusione del numero 1522 dedicando alle vittime di violenza “La Panchina Rossa”

“Giornate formative:Uguaglianza,Parità e Principio di non discriminazione”

Prosegue l'attività formativa ,orientando al superamento degli stereotipi di genere ,svolgendo un ruolo di promozione della comunicazione e rappresentazione dell'immagine femminile. Condivide Buone Prassi e fornisce strumenti di garanzia della effettiva tutela della parità

Life service

Flessibilità orario
Part time

Indagine sul clima aziendale

Prevenzione sul lavoro

Smartphone

Tele lavoro

ECM

Intranet aziendale

Auto aziendale

Tiket / Mensa

Vision



Work-Life Balance

è il filo rosso che unisce i progetti del CUG. Una linea di ricerca che studia, evidenzia e propone alle organizzazioni soluzioni e strumenti per favorire il benessere degli individui che lavorano al loro interno. Verso l'equilibrio delle opportunità e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Creare opportunità per vivere bene in azienda, riducendo il tempo da dedicare alle “incombenze” fuori dal lavoro attraverso una serie di servizi offerti dall’azienda durante l’orario di lavoro: riduce l’assenteismo, aumenta la motivazione, migliora l’immagine dell’Azienda