



ACCORDO DI COOPERAZIONE – PROTOCOLLO D'INTESA
AZIENDA SANITARIA MATERA - COMITATO UNICO DI GARANZIA
CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ REGIONALE

ACCORDO DI COOPERAZIONE – PROTOCOLLO DI INTESA

tra

L'Azienda Sanitaria di Matera nella persona del Direttore Generale ff – dr. Gaetano Annese , su proposta della dr. Maria Antonietta Amoroso Vice Presidente del CUG dell'ASM (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)

e

L'Ufficio della Consigliera regionale di Parità della Basilicata (di seguito denominato CPR), nella persona della Consigliera effettiva, Avv. Ivana Enrica Pipponzi

PREMESSO

- che con Deliberazione del Direttore Generale n.52 del 29/01/2019, ai sensi dell'art.21 e s.m.i della Legge 30 marzo 2010 n.183 nella parte relativa alla costituzione del CUG ,del D.lgs 27 ottobre 2019 n.150,della direttiva congiunta del 4 marzo 2011 del Ministero della PA e Ministero per le Pari Opportunità presso l'ASM è stato costituito il CUG (Comitato Unico di Garanzia) per le pari opportunità ,la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- che in data 13/3/2019 è stato approvato in continuità il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, ai sensi dell'art.48 del Dlgs 198/2016 (Codice delle pari opportunità) che definisce gli obiettivi e le azioni da attuare in linea con gli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane
- che il CUG, nella convinzione che il miglioramento della qualità della vita lavorativa e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sia di estrema importanza, persegue le seguenti finalità:
 - operare a vigilanza delle pari opportunità, della valorizzazione e del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di ogni tipo, dirette e indirette, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla lingua, alla disabilità, alla religione, nell'accesso allo studio ed al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro;
 - contribuire alla gestione delle risorse umane per razionalizzare l'organizzazione dell'amministrazione comunale nel suo complesso, valorizzando le differenze individuali come fattore di qualità nelle prestazioni lavorative; alle attività di conciliazione tra esigenze familiari ed esigenze lavorative attraverso nuove politiche del lavoro; a promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori; a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla piena valorizzazione professionale, per garantire che l'amministrazione comunale divenga sempre di più un luogo di attenzione verso i diritti, le garanzie, il benessere di chi la vive;
 - assumere, nell'ambito delle proprie competenze, compiti di monitoraggio sviluppando interventi e progetti quali indagini conoscitive sul clima lavorativo, anche in materia di salute e sicurezza, analisi di genere riguardanti le esigenze di donne e uomini, l'adozione di codici etici e di condotta idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione di ogni tipo e di violenza morale e psichica o "mobbing".
- che il CUG ha recepito e fatto proprie tutte le Direttive Europee e la normativa nazionale vigente per rendere effettiva la promozione delle condizioni di parità e di pari opportunità.
- che, in particolare, il CUG si raccorda con la Consigliera Regionale di Parità anche per le eventuali necessità di intervento degli uffici territoriali preposti alla risoluzione dei conflitti nell'ambito delle materie ascrivibili al CUG stesso

CONSIDERATO

che, in base al Decreto legislativo 11.4.2006 n. 198 e succ. modifiche e integrazioni (art. 15 -Compiti e Funzioni):

“1. Le Consigliere ed i Consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell’ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione; di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) di rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell’accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (1);

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l’individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell’attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previste dagli articoli (da articolo 42 a 46);

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali;

l) promozione e sostegno ad azioni in giudizio individuali nei casi di rilevata discriminazione;

m) la consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro e assume la titolarità delle azioni in giudizio, nei casi di discriminazioni collettive;

- che, in base alla medesima disposizione, le Consigliere e i Consiglieri di parità, con il supporto tecnico delle strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'art. 4, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 469 del 1997, procedono all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale: alla promozione di progetti di azioni positive nonché, con la collaborazione delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, acquisiscono informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile;

- che, ai sensi della Direttiva del 4.3.2011 dei Ministri per la Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, i CUG collaborano con le Consigliere di Parità del proprio territorio, in vista della diffusione di conoscenze sulle problematiche legate alle pari opportunità e alle soluzioni adottate e dello scambio delle esperienze da ciascuno maturate, potendo, altresì, concludere accordi di cooperazione per iniziative e progetti condivisi e per una collaborazione strutturale della promozione delle pari opportunità;

TANTO PREMESSO E CONSIDERATO,

LE PARTI CONVENGONO E CONCORDANO QUANTO SEGUE:

ART.1

Il CUG dell'ASM e l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità della Basilicata, (CPR), ciascuno nei propri ambiti di competenza, si impegnano:

- ad individuare iniziative utili ad assicurare uguaglianza e pari dignità sul posto di lavoro tra uomini e donne, allo scopo di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e individuando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta che ne ostacola la piena realizzazione;
- ad attuare una sistematica collaborazione sui temi delle pari opportunità dei diritti e doveri contrattuali, detta conciliazione lavoro-famiglia, della sicurezza sul lavoro;
- a realizzare attività seminariali di informazione, formazione e aggiornamento al fine di coinvolgere tutti i soggetti interessati alle tematiche di cui sopra e a diffondere i contenuti delle medesime iniziative.

ART.2

Le parti si impegnano a collaborare, nell'ambito delle proprie possibilità tecniche ed economiche, a progetti di comune interesse, organizzando e fornendo quanto necessario per il conseguimento degli impegni presi, avvalendosi a tale scopo delle proprie strutture e risorse.

ART.3

Le parti condividono le azioni previste nel **Piano Triennale di Azioni Positive** e in esecuzione del presente accordo ne promuoveranno la diffusione.

ART. 4

Qualora il perseguimento delle finalità del presente accordo comporti esborsi economici, le parti concorderanno con separato atto gli oneri su ciascuna incombenti.

ART.5

Il presente accordo non crea vincoli di esclusiva o di prelazione nella scelta di eventuali, ulteriori soggetti con cui intraprendere iniziative nelle materie cui lo stesso si riferisce.

ART.6

Il presente accordo avrà durata dal giorno successivo alla data della stipula fino alla scadenza del mandato del CUG in carica. Al termine si rinnoverà tacitamente, salvo disdetta di una delle parti, da notificare con un preavviso di almeno tre mesi.

MATERA, 29 luglio 2020

*Il Direttore Generale ff
dr. Gaetano Annese*

*La Consigliera Regionale di Parità
della Regione Basilicata
(Avv. Ivana Enrica Pipponzi)*