



azienda sanitaria locale
materà



Comitato Unico di Garanzia
A.S.M. MATERA

PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
Presidente Dott.ssa Giuliana Di Grottole
tel. 0835.253608 – 329.5832601
e-mail: gdigrottole@asmbasilicata.it

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

Art. 1
(Costituzione e finalità)

1. 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, "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", 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 Pubblica Amministrazione e l'Innovazioni e Ministero per le pari Opportunità, in ordine alle modalità di funzionamento, i criteri, la composizione e nomina dei CUG per le Pari opportunità..., è costituito presso l'Azienda Sanitaria Locale di Matera (ASM) il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "(CUG).
2. Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai CCNNL relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
3. Il CUG opera in stretto raccordo con la Direzione Aziendale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'Azienda per favorire l'operatività del Comitato e garantire le finalità previste dalla legge. L'Azienda valorizza e diffonde con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, le attività ed i risultati dei lavori svolti dal Comitato.

Art.2
(Composizione del Comitato e durata)

1. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati/e da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
2. Per ogni componente effettivo viene designato/a un/una supplente.
3. Il/La Presidente viene nominato/a dall'Amministrazione tra rappresentanti designati/e dall'Ente;
4. Il Comitato, nel corso delle prime sedute, elegge al suo interno, a maggioranza un/una Vicepresidente, di norma tra rappresentanti di nomina sindacale;
Il/La Vicepresidente collabora al coordinamento dei lavori e sostituisce il/La Presidente in caso di assenza breve.
5. Nel caso in cui il/La Presidente non possa presiedere i lavori per un periodo prolungato, indicativamente oltre ai sei mesi, informa la Direzione Generale per la sostituzione durante l'assenza.
6. Il Segretario è nominato dall'Amministrazione, cura la raccolta e la stesura dei verbali di seduta, la corrispondenza interna ed esterna e l'archivio.
7. Il Comitato ha sede presso la ASM in Via Montescaglioso-Matera.
8. 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 nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.



Art.3
(Compiti del Comitato)

1. Il Comitato Unico di garanzia (CUG) ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito di competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni di riferimento gli demandano e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità e con la sua espressione territoriale.
2. Contribuisce a caratterizzare l'ambiente di lavoro sui principi del rispetto, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e le lavoratrici.
3. Nello specifico il Comitato può:
 - a) predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - b) proporre azioni sui temi che rientrano nelle proprie competenze ai fini della contrattazione integrativa;
 - c) proporre iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - d) proporre azioni atte a favorire le condizioni di benessere lavorativo;
 - e) proporre azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e violenze sessuali, morali o psicologiche;
 - f) fornire pareri consultivi su progetti di riorganizzazione, su piani di formazione del personale, su orari di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale, sulla contrattazione integrativa per i temi che rientrano nelle proprie competenze;
 - g) svolgere attività di verifica:
 - sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;
 - sull'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.
4. Il Comitato inoltre promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo;
5. Il Comitato collabora con l'amministrazione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica.
6. Per la realizzazione dei compiti di cui sopra il Comitato si raccorda, se necessario, con altri comitati o enti con analoghe finalità, così come previsto dalle disposizioni correnti.
7. Le proposte formulate dal Comitato sono trasmesse alla Direzione Generale ed alle OO.SS.
8. Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione di principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing.
La relazione deve essere trasmessa ai vertici della Direzione dell'ASM.



Art.4 **(Funzionamento del Comitato)**

1. L'Azienda garantisce la sede di riunione e fornisce al Comitato, per quanto di sua competenza, ogni dato necessario allo svolgimento della sua attività.
2. Il comitato si riunisce almeno 4 volte l'anno; le riunioni avvengono in orario di servizio e per la partecipazione non è previsto nessun compenso.
3. Le sedute del Comitato vengono convocate dal Presidente con un preavviso minimo di 7 giorni. La convocazione viene fatta via e-mail indirizzata ai membri effettivi e, per conoscenza ai Direttori delle UU.OO.CC., Servizi, Uffici di appartenenza dei membri del Comitato. Alla convocazione viene allegato l'ordine del giorno ed eventuale documentazione necessaria per la trattazione degli argomenti.
4. Per motivi di particolare gravità o urgenza può essere convocata una seduta straordinaria, o su richiesta di almeno i 2/3 dei componenti effettivi. In tal caso è sufficiente un preavviso di 3 giorni.
5. Il/La Presidente:
 - convoca e presiede le riunioni del Comitato e lo rappresenta sia nei rapporti istituzionali interni che esterni;
 - programma e coordina l'attività del Comitato e dà attuazione alle decisioni assunte dal Comitato stesso;
6. Per la validità di ciascuna seduta deve essere presente la maggioranza (metà più uno) dei componenti.
7. Ogni decisione del Comitato è valida quando ottiene la maggioranza assoluta dei votanti. Sono considerati votanti coloro che esprimono parere favorevole, contrario o di astensione.
8. Ciascun componente del Comitato cessa dalla sua carica al verificarsi di una delle seguenti condizioni: dimissioni, decadenza, cessazione del rapporto di lavoro, comando. La decadenza si verifica nel caso in cui un componente rimanga assente ingiustificato per tre sedute consecutive, in tal caso si dovrà procedere alla sostituzione del componente.
Le dimissioni devono essere presentate per iscritto al Comitato ed alla Parte di nomina (Azienda o OO.SS.) e saranno messe all'O.d.G. nella prima seduta successiva alla data di inoltro. In ogni caso il Presidente trasmetterà comunicazione all'Azienda e alle OO.SS. per la nuova designazione.
9. Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro e può designare tra i/le componenti un/una responsabile per singoli settori o competenze del Comitato stesso. Il/La responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni inerenti il settore assegnato e, a tal fine, cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.
Il Comitato può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei Componenti, di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto.

Art.5 **(Attività di comunicazione e di informazione)**

1. Il Comitato provvede alla diffusione delle proprie attività attraverso un'area dedicata sulla intranet e sul sito WEB dell'ASM o effettuando specifiche iniziative.
2. Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti; elabora un report sulla propria attività con cadenza almeno annuale e lo pubblica nell'area dedicata sulla intranet.



Art. 6

(Trattamento dei dati personali)

Le informazioni ed i documenti assunti dal CUG nel corso dei suoi lavori devono essere 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 s.m.i.

Art. 7

(Approvazione e modifiche del Regolamento)

1. Il presente Regolamento, viene approvato a maggioranza qualificata dei 2/3 dei/delle componenti del Comitato stesso ed entra in vigore, una volta concluso l'iter di approvazione da parte della Direzione Aziendale, il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.
2. Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti del Comitato.
Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale dell'ASM ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.
3. Per quanto non previsto si rinvia alla vigente normativa.

