

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05.2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Presidente: Dr. Fiorentino Giuseppe- Tel. 080-3357408/ 080-3357430

Vicepresidente: Dr.ssa Proscia Lorenzina- Tel. 080-5842430

Segreteria:

Indirizzo e-mail: comitato.cug@asl.bari.it

Ufficio/ Segreteria: ex CTO Bari, Lungomare Starita n° 6

PRESENTAZIONE :

- Con delibera 968 / DG ASL BA del 25/05/2012, questa Azienda Sanitaria ha costituito Il COMITATO UNICO DI GARANZIA (per la PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI). **C.U.G.**
- La legge 183/2010 prevede all' art. 21 , in tutte le **Amministrazioni Pubbliche** , la unificazione degli ex Comitati per le " Pari Opportunita' " e di quelli paritetici sul " Fenomeno del Mobbing" , in un Unico Comitato di Garanzia ; in data 04 Marzo 2011 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le Linee Guida (G.U. n°134 del 11.06.2011) sulla *composizione, compiti e modalità di funzionamento del CUG.*

Il Comitato Unico di Garanzia ha Sede presso la DIREZIONE GENERALE ASL BA.

Il Comitato della ASL di BARI è composto da 20 Componenti Effettivi e da 20 Componenti Supplenti.

Metà Componenti Effettivi e metà Supplenti nominati dalla Azienda, all'esito della procedura di Interpello avviata con Nota Prot. 212929/1 D.G.del 29/12/2011, così come pari componenti sono stati nominati su designazione dei Sindacati Aziendali.

Le funzioni di ciascun componente del Comitato non determinano nessun carico economico aggiuntivo per l'Azienda; l'attività viene espletata nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro e viene computato come orario di servizio effettivamente prestato dal dipendente; l'Azienda ASL BA garantisce la partecipazione dei Componenti CUG ai lavori del Comitato, anche mediante la rideterminazione dei rispettivi carichi di lavoro dei dipendenti presso le U.O. di provenienza , senza alcuna implementazione degli organici.

Il funzionamento del CUG è disciplinato da proprio REGOLAMENTO, così come recepito nella delibera n° 1977/DG ASL BA del 16 Novembre 2012 .

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05..2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

I Compiti del CUG, vengono rappresentati nella seguente tabella :

Compiti CONSULTIVI	Compiti PROPOSITIVI	Compiti di VERIFICA
Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza.	Predisposizione di azioni positive per favorire l'uguaglianza tra uomini e donne.	Risultati sulle azioni positive e progetti per le buone pratiche in materia di pari opportunità.
Piani di formazione del personale.	Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della pari opportunità	Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.
Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa (regolamentazione congedi e/o permessi ordinari e/o speciali ; analisi del fenomeno dell'assenteismo come parametro del "clima organizzativo" .	Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa.	Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing).
Criteri e procedure trasparenti di valutazione del personale (considerazione della distribuzione quali-quantitativa dei carichi di lavoro; corretta applicazione dei regolamenti e procedure valutative in base agli obiettivi preventivamente e formalmente assegnati , e verificati in itinere)	Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone mediante azioni positive al riguardo.	Assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed 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, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
Contrattazione integrativa su temi che rientrano nella propria competenza.	Analisi e programmazione di genere che considerano le esigenze delle donne e quelle degli uomini.	
	Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici su problemi della pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche con la Consigliera di pari opportunità del territorio di riferimento.	