

<p align="center">Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.</p>

Art. 1 – Sede

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’A.S.L. BI, più avanti denominato semplicemente “CUG”, ha sede in Ponderano, Via dei Ponderanesi n. 2 ed è costituito con deliberazione n.394 del 8/09/2022.

Art. 2 – Funzionamento

Le sedute del Comitato vengono convocate, di norma con cadenza semestrale, dal Presidente nominato con l’atto deliberativo suddetto, in base alle modalità previste dall’art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010 e successive linee guida del 4 marzo 2011 e Direttiva n.2 del 2019.

Al Presidente compete la determinazione dell’Ordine del Giorno, anche in base alle richieste dei singoli Componenti, e la responsabilità del corretto svolgimento delle sedute.

La convocazione viene effettuata attraverso l’uso della posta elettronica almeno 5 gg. lavorativi prima della data della seduta.

Le sedute del Comitato sono valide in presenza della metà più uno dei Componenti arrotondata all’unità superiore.

Alle sedute partecipano i componenti titolari. I componenti supplenti sostituiscono i titolari qualora questi siano assenti per serio impedimento.

Il titolare impossibilitato a presenziare ha il dovere di avvisare il Presidente e il sostituto.

Ogni riunione del Comitato viene verbalizzata.

Il verbale rileva le presenze e, in forma sintetica, riporta gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni difformi.

Il verbale viene sottoscritto dal Presidente e approvato nella riunione successiva.

Il Presidente segnala alla Direzione dell’A.S.L. le assenze protratte dal Componente titolare per 3 riunioni consecutive, per i provvedimenti di competenza.

Ogni Componente può chiedere di allegare al verbale proprie osservazioni scritte o di far risultare proprie dichiarazioni.

Le determinazioni del Comitato sono assunte a maggioranza dai presenti.

I pareri richiesti al Comitato vengono forniti entro 60 gg. dalla data di trattazione della questione oggetto del parere.

Il Presidente riceve la corrispondenza in entrata indirizzata al Comitato e provvede a sottoscrivere la corrispondenza in partenza.

I documenti a contenuto programmatico e approvati dal Comitato vengono sottoscritti dai Componenti favorevoli e trasmessi all’Amministrazione per il tramite del Presidente.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le regole generali degli Organi Collegiali.

Art. 3 – Compiti

Il CUG, ha il compito di individuare misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, a norma dell’art. 21 della Legge n. 183 del 4/11/2010 e successive integrazioni. Il CUG 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

I compiti sono di carattere propositivo, consultivo e di verifica, nello specifico:

PROPOSITIVI

- **Iniziative** dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte ad **attuare le direttive** comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- **analisi e programmazione di genere** che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)
- **azioni atte** a favorire condizioni di benessere lavorativo
- **diffusione delle conoscenze ed esperienze**, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici 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;
- **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.

CONSULTIVI

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza:
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

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 prevenzione del disagio lavorativo;
- sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*;
- sull'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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro

Il Presidente si relaziona con le Strutture aziendali coinvolte per competenza nelle attività del Comitato e ne riferisce gli esiti nella prima seduta utile.

Il Presidente redige, **entro il 30 marzo di ogni anno**, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, 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* e la trasmette in Direzione Generale.

Art. 4 – Vigenza del Regolamento

Il presente Regolamento è vigente fino alla durata del Comitato così com'è stabilita con deliberazione n. 394 del 8/09/2022.

Può essere modificato solo a maggioranza assoluta dei Componenti.