

AGENZIA DI PROMOZIONE  
TERRITORIALE  
APT BASILICATA

**BASILICATA**



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CRITERI  
PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL  
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI  
OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'A.P.T.

(Deliberazione del D.G. n. 137 del 10/09/2020)



## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CRITERI PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'A.P.T.**

### **Art. 1 - Costituzione e durata del mandato**

1.1 - Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito "C.U.G.") dell'A.P.T. è unico, include rappresentanze di tutto il personale, dirigente e non dirigente, ed esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale.

1.2 - I componenti del C.U.G. rimangono in carica quattro anni. Il mandato dei componenti del C.U.G. può essere rinnovato per una sola volta purché gli stessi soggetti risultino, all'esito della procedura comparativa di cui al successivo art. 3 e tenendo conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

1.3 - Il C.U.G. si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

### **Art. 2 - Composizione**

2.1 - Il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da nr. 3 rappresentanti dell'Agenzia e da nr. 3 componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. n° 165/2001, effettivamente presenti all'interno dell'A.P.T., nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

2.2 - I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del C.U.G. in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.

### **Art. 3 - Nomina**

3.1 - Il C.U.G. è nominato con deliberazione del Direttore Generale dell'Agenzia.

3.2 - Il Presidente è designato dall'Agenzia e scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa che siano in possesso, oltre che dei requisiti di cui al punto 3.3., richiesti dalla "Direttiva 4.03.2011" per tutti i componenti, anche di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

3.3 - In considerazione della complessità dei compiti demandati al C.U.G., i suoi componenti devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere: (a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.; (b) adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale; (c) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.



3.3 - Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, per quanto riguarda la quota di rappresentanti dell'Agenzia, si fa riferimento, in primo luogo, ai *curricula* degli interessati, che devono pervenire alla Direzione Generale a seguito di procedura comparativa trasparente rivolta a tutto il personale interessato in servizio presso l'A.P.T. E' facoltà del Direttore Generale prevedere colloqui con i candidati.

3.4 - In sede di prima applicazione del presente regolamento, qualora, a seguito della procedura comparativa di cui al precedente comma 3.3., si dovesse accertare la mancanza di candidati idonei, si procederà comunque alla costituzione del C.U.G., prevedendo successivi appositi percorsi formativi dedicati ai componenti designati.

#### **Art. 4 - Compiti**

4.1 - Nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57 del D. Lgs. n° 165/2001, il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, fra i quali quelli indicati, a titolo esemplificativo, nelle Linee guida di cui alla "Direttiva del 4/03/2011" e alla "Direttiva del 26/06/2019" alle quali espressamente si rinvia.

4.2. - Nello svolgimento dei suoi compiti il C.U.G. opera in stretto raccordo con la Direzione Generale dell'Agenzia e con la struttura organizzativa competente in materia di gestione del personale, ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Agenzia mette a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

4.3 - L'Agenzia fornisce al C.U.G. tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

4.4 - L'Agenzia consulta preventivamente il C.U.G. ogni qualvolta devono essere adottati atti interni nelle materie di competenza dello stesso (progetti di riorganizzazione, piani di formazione, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, criteri di valutazione del personale, etc.).

4.5. - L'Agenzia provvede, inoltre, a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del C.U.G., che sarà periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

4.6 - L'Agenzia trasmette al C.U.G. entro il 1° marzo di ogni anno, le informazioni previste nel format allegato 1 alla "Direttiva del 26/06/2019".

4.7 - Sulla base delle informazioni di cui al comma precedente, entro il 31 marzo di ogni anno il C.U.G. redige, secondo il format allegato 2 alla "Direttiva del 26/06/2019", una relazione sulla situazione del personale, che invia al Direttore Generale e all'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-O.I.V.

#### **Art. 5 - Regolamento interno**

5.1 - Il C.U.G., entro sessanta giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità del suo funzionamento, recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni; validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale); verbali; rapporti sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione del presidente e dei componenti; audizione di esperti, modalità di collaborazione con altri organismi, etc.

5.2 - Entro cinque giorni dall'adozione il suddetto regolamento viene inviato al Direttore Generale e al Responsabile della struttura organizzativa competente in materia di gestione del personale.



#### **Art. 6 - Collaborazioni con altri organismi operanti nelle materie di competenza e con l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV**

6.1 - Il C.U.G., nello svolgimento della sua attività, collabora, per quanto di competenza, con la Consigliera di Parità, con il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione di cui al D. Lgs. n° 81/2008 e ss.mm.ii. e con il Responsabile della struttura preposta alla gestione delle risorse umane dell'A.P.T., nonché con gli altri organismi contrattualmente previsti

6.2 - Il C.U.G opera, in particolare, in collaborazione con l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-OIV dell'Agenzia, previsto dall'art. 3 della L.R. n° 31/2010, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della *performance*.

#### **Art. 7 - Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Agenzia.