

Regolamento per la costituzione e le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ateneo di Catanzaro (CUG)

Art. 1

Oggetto del regolamento e costituzione del Comitato

Il presente regolamento disciplina le modalità di costituzione e di funzionamento del Comitato Unico di garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ateneo di Catanzaro (di qui in avanti anche CUG), ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché di quanto disposto dall'art. 29 dello Statuto di Ateneo. In particolare, regola le modalità di designazione dei componenti del CUG, la durata in carica dei membri, i loro compiti specifici e le modalità di funzionamento.

Il Comitato esplica le proprie attività per tutti coloro che operano a diverso titolo nell'Ateneo in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 (di seguito denominata Direttiva PCM 4 marzo 2011) *"linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) e sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Art. 2

Finalità

Il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo e, tenendo conto delle criticità esistenti, si prefigge di assicurare, nell'ambito delle attività di lavoro, studio e ricerca, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, alla condizione sociale e culturale, verificandone l'attuazione. Il CUG assicura inoltre la prevenzione e il contrasto delle forme di discriminazione, comprese quelle di genere, causate dalla coesistenza di più fattori discriminatori. Il CUG si prefigge l'ottimizzazione della produttività del lavoro e il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere di chi lavora e di chi cura la propria formazione.

Art. 3

Modalità di designazione dei componenti del Comitato e durata della carica

Il CUG ha una composizione paritetica. E' formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi e un'adeguata presenza di personale docente e di personale tecnico-amministrativo.

Ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa procede alla designazione secondo le modalità dalla stessa previste.

I rappresentanti dell'Amministrazione sono designati dal Rettore, secondo la normativa di Ateneo.

Nelle riunioni aventi ad oggetto materie di pertinenza degli studenti, limitatamente alla trattazione dei relativi punti all'ordine del giorno, il CUG è integrato da una loro rappresentanza in misura pari alla metà delle componenti di cui al comma 1, designata tra i rappresentanti delle varie figure negli organi di governo e nei Dipartimenti.

Il CUG si impegna, altresì, ad affrontare al suo interno, in apposite sessioni, le problematiche che riguardano la componente non strutturata del personale (assegnisti, borsisti, dottorandi) attraverso una consultazione con una rappresentanza della stessa.

Per ogni componente effettivo dovrà essere previsto un supplente nel rispetto della composizione di rappresentanza e di genere.

Il Comitato elegge al suo interno il Presidente e il Vice-Presidente tra la componente di cui non è espressione il Presidente.

Al Presidente spetta la convocazione delle sedute, la definizione dell'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti, il coordinamento dei lavori, la rappresentanza del CUG.

Il Vicepresidente collabora al coordinamento dei lavori ed ha funzioni di sostituzione del Presidente in caso di assenza breve o di impedimento temporaneo.

I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni e comunque fino alla nomina del nuovo organo. I componenti designati dall'Ateneo cessano dalla carica in caso di cessazione dal rapporto di lavoro. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. In caso di ritardo nel rinnovo del CUG, il Comitato già in carica esercita le proprie attribuzioni in regime di proroga per un periodo massimo di 12 mesi. Le dimissioni di un componente del CUG devono essere presentate per iscritto al Presidente del CUG stesso, che ne dà anche comunicazione agli Organi di Governo competenti. Il componente che si dimette o che decade viene integrato dallo stesso soggetto che lo aveva designato, entro 30 giorni. In caso di dimissioni contemporanee della maggioranza dei componenti il CUG si intende decaduto. I relativi atti dovranno essere trasmessi all'amministrazione per gli opportuni provvedimenti. Il CUG decaduto a causa delle dimissioni della maggioranza dei suoi componenti continua a svolgere le sue funzioni sino alla costituzione del nuovo Comitato e comunque non oltre 12 mesi.

Art. 4 **Compiti del Comitato**

Il CUG opera in collaborazione con la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di parità secondo quanto previsto ai punti 4.1. e 4.2 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, nonché in stretto contatto con i consiglieri di parità del territorio e con il Responsabile della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente dell'Ateneo.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica finalizzati alla tutela e alla promozione della dignità della persona nel contesto lavorativo e di studio, ed altresì compiti di garanzia e di miglioramento delle condizioni ambientali e di contesto, con riferimento a tutto il personale dell'Ateneo, per la piena attuazione, anche tramite politiche di formazione specifiche, degli obiettivi di cui all'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 e in conformità a quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011. Spettano in particolare al CUG compiti di studio, di proposta, di promozione, consultivi, di vigilanza e di segnalazione in materia di discriminazioni, pari opportunità, mobbing, disabilità e rischi per la sicurezza e la salute correlati allo stress da lavoro.

In particolare, sono competenze primarie del CUG:

- a) Attivarsi per superare qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa tra l'altro al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, convinzioni personali o politiche;
- b) Promuovere azioni positive per rimuovere le disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena realizzazione delle persone nell'ambiente di lavoro e per realizzare le pari opportunità di lavoro per tutti, e nel lavoro tra uomini e donne, predisponendo il relativo piano triennale ai sensi dei decreti legislativi 30 marzo 2001, n. 165 e 11 aprile 2006, n. 198;
- c) Contrastare il mobbing, anche proponendo codici di condotta e azioni per prevenirlo, analizzando il fenomeno, anche tramite la raccolta di dati quantitativi e qualitativi, individuandone le possibili cause, verificando le condizioni di lavoro o i fattori organizzativi che lo possano generare, intervenendo nelle sedi competenti per porre rimedio a casi specifici.

Il CUG per esercitare ciascuna delle suindicate competenze attua specifici interventi, ed in particolare:

- a) Promuove la cultura delle pari opportunità per tutte le componenti, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età e ne verifica l'attuazione;
- b) Promuove la parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette;
- c) Predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere rappresentato;
- d) Promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;

- e) Promuove azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere della persona, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;
- f) promuove iniziative dirette a migliorare l'organizzazione dell'amministrazione favorendo politiche di conciliazione vita privata/lavoro, attraverso forme di flessibilità lavorativa e altri interventi a favore delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti;
- g) promuove piani di formazione del personale e suggerisce criteri di valutazione dello stesso;
- h) propone indagini di clima e progetti di analisi e valutazione della salute e sicurezza delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.
- i) Riceve segnalazioni dirette degli interessati, riguardanti situazioni di presunta discriminazione diretta o indiretta, di violenze sessuali, di violenze morali o psicologiche – mobbing – o di non rispetto delle condizioni di pari opportunità e le inoltra agli organi politico-amministrativi di competenza;
- l) Verifica:

1- i risultati delle azioni positive e dei progetti intrapresi in materia di pari opportunità, benessere della persona e prevenzione dei disagi e di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);

2- gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

3- gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing in tutte le sue declinazioni;

4- i fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta, violenze sessuali, morali o psicologiche e formula proposte e misure atte a rimuoverle;

5- gli esiti delle azioni volte a eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato redige ogni due anni un rapporto complessivo sulla situazione del personale maschile e femminile ed entro il 31 marzo di ogni anno una relazione, riferita all'anno precedente sulle attività complessivamente svolte. La relazione deve essere trasmessa al Rettore e agli organi accademici.

Il Comitato s'impegna a rendere noti periodicamente tramite gli appositi canali di comunicazione (sito, newsletter, mailing list di Ateneo) i contenuti del lavoro svolto e i risultati emersi. Promuove, altresì, la divulgazione dei risultati tramite convegni e pubblicazioni.

Art. 5

Modalità di funzionamento del Comitato

Il CUG si riunisce su convocazione del Presidente o su richiesta di almeno un terzo dei componenti e, comunque, almeno tre volte l'anno. La convocazione con l'ordine del giorno viene inviata a tutti i componenti, compresi quelli supplenti, per e-mail con un congruo anticipo, di norma non inferiore ad otto

Art. 6
Risorse e gestione del Comitato

L'Ateneo mette a disposizione del CUG una sede dove poter svolgere le proprie attività organizzative, conservare la relativa documentazione e il materiale informativo, nonché le risorse umane, gli strumenti e le attrezzature necessarie a garantirne il buon funzionamento.

Il CUG opera in stretto raccordo con l'Amministrazione dell'Università e con la collaborazione degli uffici dell'Ateneo il cui supporto di competenze tecnico/amministrative si renda di volta in volta necessario per la più efficace realizzazione dell'attività. Il Rettore e il Direttore Generale al momento della costituzione del CUG individuano uno specifico ufficio di supporto amministrativo dell'Ateneo che abbia il compito di collaborare con il CUG.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti delle risorse disponibili, garantisce un budget, da definirsi annualmente, per le spese necessarie al funzionamento del CUG.

Il CUG può sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione specifici progetti di attività per i quali richiedere appositi finanziamenti aggiuntivi, anche in quota parte per la realizzazione delle attività programmate.

Il CUG può avvalersi anche di finanziamenti esterni erogati da bandi della Comunità Europea, dallo Stato o da altri organismi pubblici.

Al CUG è inoltre data la possibilità di utilizzare strumenti atti a pubblicizzare la propria attività e le proprie iniziative.

Il Comitato può chiedere all'Ateneo l'accesso agli atti e ai documenti, nonché informazioni e dati statistici, nei limiti delle materie di propria competenza.

L'amministrazione dell'Ateneo consulta preventivamente il Comitato, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza.

Il Comitato vigila sull'osservanza degli obblighi gravanti sull'Ateneo, previsti dalla normativa vigente.

L'Ateneo assicura l'informazione costante circa l'attività del Comitato, predisponendo anche un apposito spazio nel sito di Ateneo.

Per la realizzazione delle attività di sua competenza il Comitato, si raccorda, qualora necessario, con i delegati del Rettore, gli organi interni all'Ateneo e gli uffici competenti.

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione integrativa tra l'Ateneo e le organizzazioni sindacali.

Art. 7
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 legge 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

giorni di calendario, salvo urgenti convocazioni straordinarie da effettuarsi con le stesse modalità almeno due giorni prima della data prescelta. Alla convocazione è allegata (o, in alternativa, è fatto rinvio al sito dedicato) la documentazione strettamente necessaria per la trattazione degli argomenti indicati nell'ordine del giorno.

Le riunioni del CUG sono valide quando è presente la maggioranza assoluta dei componenti. I componenti effettivi impossibilitati a partecipare alle riunioni sono tenuti a darne tempestiva comunicazione scritta al Presidente, indicando il componente supplente che provvederà alla sua sostituzione. L'assenza ingiustificata a due sedute consecutive per i componenti effettivi e il rifiuto ingiustificato della sostituzione per i componenti supplenti comporta l'automatica decadenza dall'incarico, della quale il Comitato provvede a darne comunicazione al Rettore. Il Comitato provvede a dare comunicazione della decadenza al Rettore, al Direttore Generale ed alle Organizzazioni sindacali per la designazione dei nuovi componenti.

Il Comitato delibera sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno a maggioranza assoluta dei componenti. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale sintetico dal Segretario designato dal Presidente o, in caso di sua assenza dal Vicepresidente, che si avvalgono dell'Ufficio di supporto amministrativo individuato ai sensi del successivo art.6, comma 2. Il verbale è firmato dal Presidente o, in caso di sua assenza dal Vicepresidente, e dal Segretario verbalizzante. Nel verbale sono indicate le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni difformi. All'inizio di ogni seduta è approvato il verbale della seduta precedente che sarà previamente reso accessibile ai componenti del CUG, su apposito spazio web. Le deliberazioni del Comitato sono trasmesse al Rettore e al Direttore Generale che ne danno comunicazione agli organi di governo dell'Ateneo. Nel rispetto delle norme vigenti sulla trasparenza e la pubblicità, i documenti e le informazioni relative alle attività svolte dal CUG saranno rese accessibili sul sito web dell'Ateneo.

Per adempiere alle proprie funzioni i componenti del CUG possono partecipare, previa autorizzazione del Presidente, nel rispetto delle regole fissate dal Comitato stesso, a convegni o seminari su tematiche di interesse.

Nello svolgimento della sua attività il CUG opera tramite riunioni plenarie e gruppi di lavoro. Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze del Comitato stesso. Il designato svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore di competenze e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione. Il CUG può invitare a partecipare alle riunioni anche persone esterne ed avvalersi, a seconda degli argomenti trattati, di esperti scelti tra il personale tecnico-amministrativo e docente, i quali parteciperanno alle sedute a titolo consultivo e senza diritto di voto.

Art. 8
Norme finali

Il presente Regolamento viene approvato dal senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione, ed è emanato con Decreto Rettorale ed entra in vigore decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione sul sito web dell'Ateneo.

Eventuali modifiche del presente Regolamento possono essere proposte anche dal CUG in quanto deliberate con la maggioranza dei due terzi dei componenti. Le modifiche al presente regolamento, comprese quelle proposte dal CUG, dovranno essere approvate secondo le medesime modalità di cui al comma precedente.

