

**REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI - C.U.G. -
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA**

Indice sommario:

- Art. 1 – Oggetto del Regolamento
- Art. 2 – Finalità
- Art. 3 - Composizione del C.U.G.
- Art. 4 – Designazione dei componenti –
- Art. 5 – Durata del C.U.G. - Cessazione dall'incarico
- Art. 6 – Funzioni del C.U.G.
- Art. 7 – Il Presidente
- Art. 8 – Modalità di svolgimento delle attività del C.U.G.
- Art. 9 – Rapporti con l'Amministrazione
- Art. 10 – Rapporti con altri organismi
- Art. 11 – Risorse e strumenti
- Art. 12 – Disposizioni finali

Articolo 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina la costituzione ed il funzionamento del 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'Università degli Studi di Perugia, istituito ai sensi dell'art 57 del D.Lgs.n. 165/01, della Direttiva emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità in data 4.03.2011 nonché ai sensi dell'art 29 dello Statuto dell'Università degli Studi di Perugia.

Articolo 2

Finalità

1. Il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuendo a migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.
2. Il Comitato promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, vigilando contro qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, determinata da qualsiasi causa o condizione.

Art. 3

Composizione del C.U.G.

1. Il C.U.G. ha composizione paritetica ed è formato da:
 - a) componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001 ed altrettanti supplenti;
 - b) da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, ivi compreso il presidente, nonché da altrettanti componenti supplenti.
2. L'individuazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in Ateneo ai fini di cui all'art.3 comma 1, lett. a) avviene con provvedimento del Direttore Generale all'atto della costituzione o rinnovo del C.U.G. con riferimento a quelle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. purché presenti in Ateneo con propri iscritti.
3. I componenti nominati dall'Ateneo saranno scelti in parte tra il personale contrattualizzato ed in parte tra il personale in regime di diritto pubblico.
4. I componenti supplenti di cui al comma 1, lett. a) e b) del presente articolo possono partecipare alle riunioni del C.U.G. solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
5. La composizione fissata in base ai commi 1 e 2 del presente articolo permane fino alla naturale scadenza del C.U.G., anche in caso di modifica della rappresentatività sindacale.
6. Il C.U.G. si intende costituito e può operare a tutti gli effetti ,anche in caso di incompleta composizione, a condizione che il numero dei designati costituisca almeno la metà più uno del numero dei componenti previsti in base al presente Regolamento.

Art. 4

Designazione dei componenti

1. Ciascuna Organizzazione Sindacale, designa un rappresentante del personale di cui all'art. 3, comma 1 lett. a) del presente Regolamento.
2. I rappresentanti dell'Ateneo di cui al medesimo art 3 comma 1 lett. b) sono designati dal Rettore, sentito il Senato Accademico, e, data la complessità dei compiti ad essi demandati devono essere dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine e, pertanto, 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, motivazionali.
3. Al fine di accertare il possesso dei requisiti cui sopra, l'Amministrazione fa riferimento ai curriculum degli interessati. Con riguardo alla quota dei rappresentanti dell'Amministrazione, i curricula potranno pervenire all'Amministrazione stessa a seguito di una procedura trasparente di interpello

rivolta a tutto il personale, diretta a valutare il possesso dei requisiti di idoneità, capacità ed esperienza nelle materie di competenza del C.U.G.

4. La composizione complessiva del C.U.G. deve assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi nonché un'equilibrata presenza del Personale operante nelle varie sedi dell'Ateneo e nelle diverse funzioni.
5. Il C.U.G. è nominato con Decreto del Rettore, sentito il Direttore Generale.
6. Il Presidente è designato tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, esclusi i rappresentanti sindacali, e deve possedere tutti i requisiti di cui al comma 2, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale. Il Presidente resta in carica per la durata del mandato del C.U.G. e può ricoprire la carica per non più di due mandati consecutivi.

Art. 5

Durata del C.U.G. - Cessazione dall'incarico

1. I componenti del C.U.G. rimangono in carica tre anni e possono essere rinnovati una sola volta. Al termine del mandato, essi continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo C.U.G. Nel caso in cui, nel corso del mandato, un componente cessa dall'incarico per una qualunque causa secondo il comma 2 del presente articolo, è sostituito da altro componente, secondo le modalità disciplinate nei commi 1 e 2 dell'art. 4. I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del C.U.G.
2. La cessazione dall'incarico di componente del C.U.G. avviene:
 - a. per cessazione del rapporto di lavoro o d'impiego con l'Ateneo;
 - b. per comando o distacco presso altro Ente;
 - c. per dimissioni volontarie dalla carica.

Le dimissioni da Presidente o componente del C.U.G. sono comunicate in forma scritta all'Amministrazione, agli altri componenti e, in caso di designazione da parte sindacale, all'organizzazione sindacale, per consentirne la sostituzione.

Art. 6

Funzioni del C.U.G.

1. Il C.U.G. ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legge, all'art. 29 dello Statuto e dall'art. 103 del Regolamento Generale di Ateneo.
2. In particolare, il C.U.G. formula proposte su:
 - a. predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne nonché prevenire l'insorgere e contrastare la diffusione di situazioni persecutorie e di violenza morale o psichica;
 - b. promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

- c. temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
 - d. iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - e. analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - f. 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;
 - g. azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e di prevenzione del verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore/lavoratrice;
 - h. promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - i. azioni positive, 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;
 - j. promuovere indagini conoscitive necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'ente;
 - k. piani di formazione del personale proponendo, nell'ambito dei piani generali per la formazione previsti dall'art 54 del C.C.N.L. 16.10.2008, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale.
3. Il C.U.G., inoltre, esprime pareri in merito:
- a. ai progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - b. all'orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - c. ai criteri di valutazione del personale;
 - d. alla contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
4. Il C.U.G. esercita compiti di verifica su:
- a. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - b. esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - c. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*;
 - d. assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o 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.
5. Le proposte formulate dal C.U.G. sono trasmesse all'Amministrazione e agli organismi di rappresentanza sindacale dell'Ateneo.
6. Il C.U.G. collabora con l'Università ai fini della relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, di cui alla Direttiva del 23.05.2007, da inviare entro il 20 febbraio di ogni anno ai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri

7. Il C.U.G. redige entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale nell'Ateneo, riferita all'anno precedente, riguardante le materie di competenza che sarà trasmessa al Rettore e al Direttore Generale.

Art. 7

Il Presidente

1. Il Presidente rappresenta il C.U.G. e ne coordina le attività
2. Il Presidente:
3. convoca e presiede le riunioni;
4. predispone l'ordine del giorno delle riunioni, tenendo conto delle proposte dei componenti;
5. cura l'esecuzione delle delibere assunte;
6. designa il Vicepresidente.

Art. 8

Modalità di svolgimento delle attività del C.U.G.

1. Il C.U.G. si riunisce in seduta ordinaria almeno tre volte l'anno, mediante convocazione comunicata con preavviso di dieci giorni lavorativi. Il Comitato può essere convocato su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti, con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi.
2. Le sedute sono valide quando sia presente almeno la maggioranza dei componenti, dedotti gli assenti giustificati. Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.
3. Il C.U.G., su richiesta di uno o più componenti, può invitare a partecipare alle sedute una rappresentanza degli studenti, limitatamente alle materie di loro interesse, nonché persone esterne all'Ateneo e può avvalersi di esperti scelti tra il personale dell'Ateneo, i quali partecipano alle sedute a titolo consultivo, senza diritto di voto.
4. Nello svolgimento della sua attività, il Comitato può operare tramite gruppi di lavoro interni nominati dal Presidente, articolati per singoli o più settori di intervento, al fine di approfondire specifiche tematiche;
5. I componenti del C.U.G., previa autorizzazione del Presidente possono partecipare a convegni e seminari, organizzati dagli Atenei, sui C.U.G. stessi, la cui presenza è da considerarsi attività di servizio.
6. Per lo svolgimento delle loro funzioni i componenti del C.U.G. utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue.
7. Per la disciplina delle modalità di funzionamento del C.U.G. non disciplinate dal presente Regolamento, il Comitato, entro 60 giorni dalla sua costituzione, può adottare un regolamento interno.

Art. 9

Rapporti con l'Amministrazione

1. I rapporti tra il C.U.G. e l'Università degli Studi di Perugia sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione e, a tal fine il Comitato
 - a. può richiedere dati, documenti ed informazioni inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.
 - b. provvede ad aggiornare periodicamente una specifica area dedicata alle sue attività sul Portale web dell'Ateneo ove viene pubblicata anche la relazione annuale sull'attività del C.U.G., prevista dall'art. 6 comma 5 del presente Regolamento
 - c. può richiede un indirizzo e-mail dedicato.

Art. 10

Rapporti con altri organismi

1. Per lo scambio di informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici, il C.U.G. si raccorda con i sotto indicati organismi interni ed esterni:
 - a. il Consigliere di Fiducia dell'Ateneo, ove previsto;
 - b. l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
 - c. il Consigliere/i di parità territorialmente competente;
 - d. l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali – UNAR istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità;
 - e. altri organismi esterni e altri C.U.G., operanti nelle materie di competenza.

Art. 11

Risorse e strumenti

- 1.** Il C.U.G. dispone, su prenotazione in tempo utile, di una sala idonea per lo svolgimento delle proprie sedute.
- 2.** Il Consiglio di Amministrazione può destinare, su proposta del Rettore, un fondo annuo per lo svolgimento delle attività istituzionali del C.U.G., il cui ammontare è definito in sede di bilancio di previsione. Il C.U.G. dispone dello stanziamento tenuto conto dei vincoli e dei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente.

Art. 12

Disposizioni finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore ed ha efficacia dal giorno successivo della sua emanazione con Decreto Rettorale e sarà pubblicato nella pagina Web dell'Ateneo
2. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento è abrogato il "Regolamento del Comitato per le Pari Opportunità emanato con D.R. n. 941 del 18/4/2005, modificato con D.R. n. 1029 del 20 /5/2009