

REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG



**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG**

INDICE

Art. 1 – Oggetto	3
Art. 2 – Composizione e durata	3
Art. 3 – Compiti e funzioni	5
Art. 4 – Risorse	7
Art. 5 – Trattamento dati personali	8
Art. 6 – Disposizioni finali e transitorie.....	8

**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG**

Art. 1 – Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di costituzione, di funzionamento e le competenze del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Trento, di seguito CUG, istituito ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge 183/2010 e ss.mm. e dell'art. 35 dello Statuto e dell'art. 36 del Regolamento generale di Ateneo.
2. Il CUG esercita poteri propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze definite dalla normativa e dalle Direttive ministeriali in materia. Il CUG ha in particolare il compito di:
 - a) assicurare parità e pari opportunità nel lavoro e nello studio, tutelare la dignità della persona, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta, compresi i fenomeni di multi-discriminazione e intersezionalità, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, alla condizione sociale e culturale;
 - b) ottimizzare la produttività del lavoro migliorando le prestazioni, promuovere il benessere di chi studia e lavora nell'Ateneo, stimolare le pratiche di valorizzazione delle differenze, anche con riferimento all'adeguamento delle misure a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - c) svolgere attività di studio, promuovere la cultura delle pari opportunità, nonché le attività di formazione specifica nelle materie di competenza.

Art. 2 – Composizione e durata

1. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da persone di entrambi i generi ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 e ss.mm., in possesso dei requisiti di cui al comma 5 del presente articolo. Al suo interno è garantita la rappresentanza sia del personale docente e ricercatore, sia del personale tecnico e amministrativo.
2. Esso è formato da:
 - a) un/una componente designato/a da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello nazionale ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. lgs. 165/2001 effettivamente presenti in Ateneo;
 - b) un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione di designazione del/della Rettore/trice, sentito/a



**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG**

il/la Direttore/trice generale.

Per Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello nazionale effettivamente presenti nell'Ateneo si intendono quelle che alla data di nomina dei/delle componenti del CUG hanno provveduto a designare uno/a o più delegati/e per la partecipazione alla contrattazione integrativa locale.

3. È prevista, inoltre, la presenza, per i soli argomenti di pertinenza e senza diritto di voto, di due studenti designati/e dal Consiglio studentesco e di due rappresentanti designati/e dalla Consulta della componente dottorale e titolari di contratti di ricerca.
4. Nel designare le componenti di cui al comma 2, le Organizzazioni Sindacali e l'Amministrazione sono tenute a rispettare, per quanto possibile, oltre alla presenza paritaria di entrambi i generi, l'articolazione del personale in regime di diritto pubblico e contrattualizzato, indicando almeno un/a rappresentante del personale docente e un/a rappresentante del personale ricercatore dell'Ateneo.
5. Ai fini della designazione dei/le componenti da parte dell'Amministrazione, verrà espletata una procedura di interpello rivolta a tutto il personale in servizio presso l'Ateneo, diretta a valutare il possesso dei requisiti di professionalità, esperienza e attitudine nelle materie di competenza del CUG.
Per accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, sono valutati i curricula dei candidati/delle candidate. Analoga valutazione dei curricula può essere effettuata anche dalle Organizzazioni Sindacali per le designazioni di propria competenza.
6. Il CUG è nominato con Decreto Rettorale, che individua il/la Presidente tra i/le componenti designati/e dall'Amministrazione.
7. Su proposta del/della Presidente, il CUG elegge al proprio interno un/una Vicepresidente. Il/La Vice-Presidente è individuato/a tra il personale tecnico amministrativo componente il CUG, nel caso in cui sia Presidente un/a componente del personale docente e ricercatore, e viceversa.
8. I/le componenti rimangono in carica per 4 anni.
9. Le rappresentanze designate dal Consiglio studentesco e dalla Consulta della componente dottorale e titolari di contratti di ricerca restano in carica per 2 anni e comunque fino al permanere del loro status presso l'Ateneo.
10. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta consecutivamente.

REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG

11. I/le componenti rimangono in carica fino alla nomina del nuovo organo, in regime di proroga per un periodo massimo di 12 mesi.
12. I/le componenti designati/e dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali decadono dalla carica in caso di:
 - a) cessazione del rapporto di lavoro o interruzione di servizio;
 - b) dimissioni volontarie dalla carica;
 - c) assenza ingiustificata a tre sedute consecutive;
 - d) in caso di comando presso altro ente o aspettativa.

Le dimissioni dei/delle componenti devono essere presentate al Rettore per iscritto previa notizia al/alla Presidente del CUG.

13. Il/la componente che si dimette o decade viene integrato/a con le modalità previste dal presente articolo entro il termine di 60 giorni dalla cessazione. Il/la nuova componente rimane in carica fino al termine del mandato del CUG.

In caso di dimissioni contemporanee della maggioranza dei/delle componenti, il CUG si intende decaduto.

Art. 3 – Compiti e funzioni

1. Il CUG, nell'ambito delle funzioni assegnate, si avvale del supporto dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere di chi studia e lavora nell'Ateneo e al contrasto alle discriminazioni, dirette ed indirette. Il CUG opera, tra l'altro, in collaborazione con il/la Consigliere/a di Fiducia dell'Ateneo, il Nucleo di valutazione e altri organi di Ateneo, il/la Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione di Ateneo e il medico competente, gli uffici con competenze in materia di risorse umane, il servizio di Ateneo di sostegno psicologico per il disagio lavorativo. Nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi, inoltre, della collaborazione dell'Ufficio del/la Consigliere/a di Parità territorialmente competente per lo scambio di informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici.
2. Il CUG, che realizza la sua attività a favore della comunità universitaria, svolge, in particolare e per quanto di specifica competenza, i compiti di seguito indicati:
 - a) monitorare la situazione relativa alle pari opportunità e al benessere organizzativo attraverso la

**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG**

- ricognizione dei dati strutturali o la realizzazione di specifiche indagini;
- b) verificare l'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta;
 - c) proporre piani di azione nell'ambito degli strumenti di programmazione di Ateneo per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità, sviluppare pratiche lavorative e culture organizzative di qualità, tese a valorizzare l'apporto di ogni persona, contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura; adottare iniziative per favorire il riequilibrio di genere; promuovere l'adozione dei bilanci di genere come strumento di pianificazione e verifica dei risultati delle azioni intraprese;
 - d) proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere di chi studia e lavora nell'Ateneo, prevenire e contrastare le situazioni di discriminazione, le molestie, le violenze morali e psicologiche, il mobbing e il disagio organizzativo;
 - e) avanzare proposte sui temi della contrattazione decentrata che rientrano nelle proprie competenze come, a titolo esemplificativo, flessibilità e orario di lavoro, part-time, lavoro agile e ibrido, congedi, formazione;
 - f) proporre soluzioni e fornire pareri sui progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione, sull'adozione di forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, sui criteri di valutazione del personale, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
 - g) proporre soluzioni e fornire pareri su piani di formazione del personale;
 - h) promuovere l'attenzione alle differenze nella materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - i) svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro;
 - j) promuovere iniziative di sensibilizzazione e diffusione di conoscenze e buone prassi in materia di pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo, al fine di realizzare un ambiente di studio e lavoro inclusivo e rispettoso della dignità delle persone;
 - k) svolgere un'azione di tutela nei confronti dei/delle dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti, indirizzando ai soggetti di riferimento e suggerendo specifiche misure, affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria, diretta o indiretta.

**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG**

3. La/il Presidente rappresenta il CUG all'esterno dell'Ateneo, convoca le sedute, coordina i lavori e definisce l'ordine del giorno.

La convocazione può essere richiesta anche da un terzo delle/dei componenti con diritto di voto, specificando il punto o i punti da trattare. In tal caso la/il Presidente convoca il CUG per una data non successiva a venti giorni dalla presentazione della richiesta o, nello stesso termine, comunica alle/ai richiedenti le ragioni che non ne consentono l'accoglimento.

In caso di dimissioni o decadenza dalla carica dei/delle componenti, si provvede a dare comunicazione ai soggetti cui è riconosciuto il diritto di designare le proprie rappresentanze.

4. Le proposte e i pareri formulati dal CUG sono trasmessi all'Amministrazione e alle Organizzazioni Sindacali. Il CUG può chiedere di essere preventivamente informato sugli argomenti all'ordine del giorno degli organi di governo e sulle materie oggetto di contrattazione decentrata. Il CUG ha diritto di accedere alle informazioni detenute dagli uffici e dalle strutture dell'Università, purché attinenti al proprio mandato e con l'esclusivo fine di utilizzarle nell'esercizio delle proprie funzioni e nel rispetto della normativa vigente.
5. Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno e delle sedute viene redatto verbale.
6. Ogni anno, il CUG redige una relazione in ordine allo stato di attuazione della programmazione periodica delle azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale sia a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. I contenuti e le modalità di trasmissione sono individuati nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 del 27/6/2019. La relazione viene resa pubblica.

Art. 4 – Risorse

1. Al CUG sono assegnate annualmente le risorse umane, strumentali e finanziarie adeguate al suo funzionamento. Nello specifico il CUG dispone di un proprio budget destinato alla propria attività.
2. L'Amministrazione tiene conto dell'attività svolta dai/dalle componenti del CUG. Tali attività sono da considerarsi attività di servizio a tutti gli effetti.



**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG**

Art. 5 – Trattamento dati personali

1. I dati personali, ivi compresi quelli particolari e giudiziari, trattati dal CUG e dai suoi membri nell'esecuzione dei loro compiti e finalità istituzionali, saranno trattati esclusivamente per le predette finalità, con l'adozione di misure tecniche ed organizzative atte a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio e in conformità alla normativa di settore tra cui il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679 (GDPR), il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. (Codice privacy) e i Decreti, Regolamenti e Policy di Ateneo in materia.

Art. 6 – Disposizioni finali e transitorie

1. Il CUG sottopone agli Organi collegiali di riferimento eventuali proposte di modifiche al presente Regolamento, qualora condivise da almeno 2/3 dei/le componenti.
2. Il presente Regolamento entra in vigore all'atto della sua emanazione. Dalla medesima data cessa la propria efficacia il precedente Regolamento emanato con D.R. n. 310/2014.
3. Successivamente all'emanazione del presente Regolamento, sono avviate le procedure per la designazione dei/le componenti del CUG; i/le componenti del mandato precedente restano in carica fino a naturale scadenza.