

Emanato con D.R. n.1379 del 31.10.2014

Pubblicato in albo informatico il 03.11.2014 - in vigore dal 18.11.2014

A cura del Servizio legale e normazione – area legale e generale

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA

REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

Art. 1 – Oggetto

Il presente regolamento disciplina l'attività 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 Genova (di seguito denominato CUG), istituito con D.D.G. n. 19 del 13.1.2014 ai sensi dell'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001, dello Statuto di Ateneo e della vigente normativa in materia.

Art. 2 – Composizione e durata

1. Il CUG è un organismo paritetico formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. n. 165/2001, e da un ugual numero di rappresentanti dell'Amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
2. È altresì previsto, nel rispetto del principio di parità di genere di cui sopra, un numero di componenti supplenti pari al numero degli effettivi. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
3. I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.
4. I componenti designati dall'Amministrazione sono individuati in seguito a procedura indetta con avviso rivolto a tutto il personale e basata sulla valutazione dei curricula e delle competenze.
5. Il Presidente è scelto dall'Amministrazione tra i propri rappresentanti e deve essere in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa per lo specifico ruolo.
6. Il Presidente nomina la persona con funzioni di segretario, individuata dai componenti del Comitato nel proprio seno.
7. Il CUG si dota di un vicepresidente designato nel suo seno, che sostituisce il presidente in tutte le sue funzioni in caso di assenza o impedimento dello stesso.
8. Nel rispetto dei requisiti di legge, il vicepresidente è preferibilmente scelto fra i componenti delle rappresentanze sindacali e di genere diverso rispetto al presidente.

Art. 3 – Convocazioni

1. Il CUG si riunisce in via ordinaria ogni volta che il Presidente lo ritenga opportuno e, comunque, almeno ogni due mesi. Il Comitato può essere altresì convocato in via straordinaria dal Presidente per ragioni d'urgenza o su richiesta scritta di almeno un quarto dei componenti. Le convocazioni possono essere effettuate tramite posta elettronica.

Art. 4 – Compiti

1. Il CUG in stretto raccordo con l'Amministrazione esercita le proprie attribuzioni utilizzando risorse umane, strumentali e finanziarie idonee a garantire il raggiungimento delle finalità previste dalla legge.
Ha accesso ai dati e alle informazioni necessarie a assicurarne l'operatività sulle materie di competenza.
2. Svolge le attività di seguito elencate:
 - a) Promuove la cultura delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo in cui opera, attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi per tutti i lavoratori anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.
 - b) Predispone piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, promuovendo l'attuazione delle direttive comunitarie in materia.
 - c) Promuove azioni atte a favorire la piena integrazione nel luogo di lavoro del lavoratore in condizioni di disabilità.
 - d) Favorisce ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.
 - e) Si occupa di temi che rientrano nella propria competenza nell'ambito della Contrattazione Integrativa.
 - f) Richiede analisi di programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere).
 - g) Favorisce la diffusione delle conoscenze e di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici su problemi delle pari opportunità e sulle esperienze effettuate da altre amministrazioni, enti o associazioni anche in collaborazione con il Consigliere di parità.
 - h) Propone azioni atte a favorire condizioni di benessere sul lavoro, nello studio, nello sviluppo professionale; promuove interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione e molestie.
 - i) Su segnalazione del lavoratore di fatti e circostanze riguardanti forme di discriminazione diretta o indiretta e di comportamenti lesivi della dignità personale, di molestie sessuali o di mobbing, il CUG svolge tutte le necessarie attività istruttorie presentando le risultanze e le relative proposte agli organi competenti.
 - l) Propone e organizza iniziative scientifiche, culturali e di sensibilizzazione attinenti agli argomenti di competenza.
 - m) Formula, in qualità di organismo consultivo, pareri su: progetti di riorganizzazione, piani di formazione, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale e piano della performance.
 - n) Verifica i risultati delle azioni positive dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità, gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, gli esiti delle azioni di contrasto delle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e di fenomeni di mobbing, l'assenza di 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, nella formazione professionale, nella promozione per gli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

o) Il CUG si consulta e collabora con altri organismi che concorrono alla promozione delle condizioni di pari opportunità sul territorio e in particolare con il Consigliere nazionale di parità e, per quanto di sua competenza, con l'UNAR - Ufficio nazionale Antidiscriminazioni razziali -, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del consiglio dei Ministri; nonché con il Comitato Pari Opportunità di Ateneo (CPO), il Consulente di fiducia di Ateneo, il Responsabile del servizio prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza e il Nucleo di Valutazione sulle questioni interne e con il Consigliera di Parità territoriale per le eventuali necessità di intervento degli uffici territoriali preposti alla risoluzione dei conflitti.

p) Svolge ogni altro compito ad esso spettante ai sensi della Direttiva PCM 4 Marzo 2011, dell'art. 57, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e della vigente normativa in materia.

Art. 5 – Relazioni

1. Il CUG redige annualmente, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Università degli Studi di Genova, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al mobbing. La relazione deve essere trasmessa al rettore e al direttore generale.

Art. 6 – Disciplina delle adunanze e verbalizzazione

1. La riunione è valida se è presente la maggioranza dei componenti. Le deliberazioni vengono assunte a maggioranza dei presenti.
2. Il Presidente può invitare alle sedute, in relazione a singoli punti all'ordine del giorno, soggetti interni o esterni all'Ateneo in qualità di esperti senza diritto di voto.
3. Il presidente del CPO o, in caso di sua assenza o impedimento, il vicepresidente, può partecipare, su invito del presidente del CUG, alle riunioni del Comitato senza diritto di voto.
4. I verbali sono redatti dal segretario, approvati dal Comitato, quindi sottoscritti da Presidente e segretario.

Art. 7 – Articolazione in commissioni e gruppi di lavoro

1. Nello svolgimento della propria attività, il CUG può articolarsi in commissioni o gruppi di lavoro, i quali non hanno autonomia funzionale, né organizzativa, né potere deliberativo, ma svolgono attività istruttorie, propositive e consultive per quanto attiene ai compiti ad essi assegnati.

Art. 8 – Cessazione anticipata dei componenti

1. In caso di cessazione anticipata del Presidente, l'Amministrazione provvederà ad una nuova nomina entro 60 giorni.
2. In caso di cessazione anticipata di un componente effettivo, per la rappresentanza di parte sindacale, subentra il supplente nominativamente indicato dall'organizzazione sindacale del soggetto cessato; per la rappresentanza nominata dall'Amministrazione, subentra un supplente appartenente allo stesso genere del soggetto cessato.

3. In caso di cessazione anticipata del supplente, l'organizzazione di appartenenza, se di nomina sindacale, o l'Amministrazione, se di sua nomina, provvederanno alla nuova designazione entro 60 giorni.

Art. 9 – CUG e contrattazione integrativa

1. L'ufficio Relazioni Sindacali è tenuto a fornire al CUG l'ordine del giorno e la documentazione informativa di pertinenza della contrattazione integrativa e il presidente, il vicepresidente (in caso di assenza del presidente), o un delegato del CUG possono partecipare alle relative sessioni per quanto di pertinenza dello stesso.

Art. 10 – Validità e modifica del regolamento

1. Il presente regolamento, adottato con decreto rettorale, è pubblicato in apposita sezione del sito istituzionale dell'Ateneo ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione.
2. Le modifiche al regolamento sono approvate dalla maggioranza assoluta dei componenti del Comitato e sono adottate con le medesime modalità di cui al comma 1.