



**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA COSTITUZIONE,
COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI
GARANZIA**

(emanato con D.R. n. 349 del 26 marzo 2014)

INDICE

	<i>Pag.</i>
Art. 1 - Istituzione e finalità	2
Art. 2 - Composizione	2
Art. 3 - Funzioni	3
Art. 4 - Convocazione	5
Art. 5 - Sedute e delibere	5
Art. 6 - Verbalizzazione delle sedute	5
Art. 7 - Cessazioni, dimissioni e decadenze	5
Art. 8 - Risorse	6
Art. 9 - Approvazione e modifiche del Regolamento	6
Art. 10 - Entrata in vigore	6



Articolo 1 - Istituzione e finalità

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di costituzione, la composizione e il funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” dell’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara, di seguito denominato “CUG”.
2. Il predetto organo è istituito ai sensi dell’art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183), della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dell’art. 37 dello Statuto e dell’art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo.
3. Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Articolo 2 - Composizione

1. Il CUG è composto da:
 - a) dodici componenti effettivi e quattro supplenti, appartenenti ai ruoli del personale docente (professori e ricercatori) e tecnico-amministrativo individuati secondo la procedura di cui ai successivi commi 2, 3, 4 e 5;
 - b) due rappresentanti degli studenti individuati secondo le modalità stabilite dall’art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo;
 - c) un rappresentante dei dottorandi e degli specializzandi individuato secondo le modalità stabilite dall’art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo.
2. I componenti di cui alla lett. a) del precedente comma sono per metà designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e per l’altra metà individuati, in parti uguali, tra il personale docente e il personale tecnico-amministrativo.
3. Le candidature dei componenti del CUG non designate dalle organizzazioni sindacali, potranno pervenire all’amministrazione a seguito di una procedura di interpello, rivolta a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo dell’Ateneo, compresi i collaboratori esperti linguistici.
4. Tale procedura di interpello è rivolta a raccogliere le dichiarazioni di disponibilità, redatte per iscritto sulla base di un modello predisposto dall’amministrazione, unitamente ai *curricula* dei candidati contenenti i requisiti di professionalità, esperienza e attitudine necessari a far parte del Comitato, *ex* punto 3.1.3 della Direttiva 4 marzo 2011.
5. La valutazione dei predetti *curricula* è fatta dal Senato Accademico che procede all’immediata designazione dei rappresentanti dell’amministrazione (sei effettivi e due supplenti), ove non vengano valutati positivamente più di otto *curricula*. Nel caso in cui vengano valutati positivamente più di otto candidati, si procederà ad elezione tra gli stessi, ai sensi dell’art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo.
6. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
7. Nella individuazione di ciascuna delle due componenti di cui al comma 2 del presente articolo, deve essere assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi, *ex* punto 3.1.2 della Direttiva 4 marzo 2011.
8. I due rappresentanti degli studenti di cui alla lett. b) del precedente comma 1 sono designati dalla Consulta degli studenti.



9. Il rappresentante dei dottorandi e degli specializzandi di cui alla lett. c) del precedente comma 1 è individuato a seguito di una procedura di interpello rivolta a tutti gli studenti iscritti ai corsi di dottorato e scuole di specializzazione dell'Ateneo e, qualora le candidature pervenute all'amministrazione dovessero essere superiori al numero dei componenti previsto, si procederà ad elezione, ai sensi dell'art. 80 del Regolamento Generale di Ateneo.
10. I rappresentanti degli studenti, dei dottorandi e degli specializzandi hanno diritto di voto su tutte le materie indicate dall'articolo 38 dello Statuto, ad eccezione di quelle che ineriscono strettamente il benessere organizzativo e la gestione del rapporto di lavoro.
11. Il Comitato elegge al proprio interno il Presidente tra gli appartenenti ai ruoli del corpo docente o del personale tecnico-amministrativo di Ateneo. Il Presidente deve possedere adeguate attitudini motivazionali e relazionali e comprovati requisiti di professionalità, esperienza, e capacità organizzativa, maturate anche in analoghi organismi, nell'ambito delle pari opportunità e/o del *mobbing*.
12. Il CUG è nominato con provvedimento del Rettore. Il mandato dei componenti è di durata quadriennale ed è rinnovabile una sola volta, fatta eccezione per i rappresentanti degli studenti, dottorandi e specializzandi il cui incarico dura quattro anni, salvo che prima della scadenza cessi la loro qualità di studenti, dottorandi e specializzandi. In caso di cessazione della qualità di studente, dottorando o specializzando prima della scadenza del mandato si procede alla loro sostituzione secondo le modalità di cui ai precedenti commi 8 e 9.

Articolo 3 - Funzioni

1. Il CUG opera in conformità a quanto previsto dall'art. 38 dello Statuto e contribuisce a realizzare i principi generali di cui agli artt. 9 e 10 dello Statuto stesso. Nell'ambito delle proprie competenze, svolge, compiti di natura propositiva, consultiva e di monitoraggio.
2. In particolare, assume i seguenti compiti propositivi:
 - predispone misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità;
 - promuove la parità effettiva tra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e propone le iniziative necessarie a rimuoverle, anche mediante la predisposizione di piani di azioni positive e la presenza paritaria negli Organismi deputati alla valutazione;
 - predispone piani di azioni positive dirette a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, morali o psicologiche -*mobbing*- all'interno dell'Ateneo;
 - promuove e potenzia ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche mediante lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
 - forma gruppi di lavoro o sottocommissioni che compiano le opportune ricerche su argomenti specifici e che lavorino autonomamente in esecuzione dei programmi stabiliti nella seduta del CUG;
 - promuove e organizza seminari, convegni, indagini, studi e ricerche anche in collaborazione con analoghi Comitati, con altri Enti, altre Università o soggetti privati;
 - propone agli organi competenti piani formativi per tutti i lavoratori e per tutte le lavoratrici, anche per mezzo di un continuo aggiornamento di tutte le figure dirigenziali;

- compie analisi e programmazioni di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - diffonde le conoscenze ed esperienze, nonché gli altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
 - promuove azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.
3. Nell'ambito dei compiti consultivi, formula, in particolare, pareri su:
- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - piani di formazione del personale;
 - orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale;
 - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
4. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, assume, in particolare, i seguenti compiti e verifica:
- a) i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - b) gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - c) gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-*mobbing*;
 - d) l'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 al trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;
 - attua indagini conoscitive attraverso la somministrazione di questionari e test diagnostici a tutte le categorie di lavoratori che compongono l'Ateneo (docenti, ricercatori, assegnisti, personale tecnico-amministrativo), nonché a studenti, dottorandi e specializzandi.
5. Il CUG opera in stretto raccordo con gli organi di governo dell'Ateneo ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire l'attuazione delle sue finalità.
6. Gli uffici dell'Ateneo forniscono al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'operatività. In particolare, il CUG può avere accesso ai documenti amministrativi, nei limiti e con le modalità previsti dalla L. 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche e in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196).
7. L'Ateneo è invitato a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (flessibilità e orario di lavoro, *part-time*, congedi, formazione, progressione di carriera). Le modalità di consultazione sono predeterminate con atti interni (circolari o direttive).
8. Il CUG collabora con l'Ateneo, e in particolare con gli organismi preposti alla sicurezza, per lo scambio di informazioni utili per la valutazione dei rischi in ottica di genere e l'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.
9. Il CUG attiva e sviluppa rapporti con Comitati di altre Amministrazioni Pubbliche finalizzati all'acquisizione ed alla diffusione di "buone pratiche" in materia di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e con lo scopo di promuovere le pari opportunità nonché, la valorizzazione del benessere di chi lavora.
10. Nelle attività che svolge, il CUG è tenuto al rispetto del segreto d'ufficio.

11. Entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG rende una dettagliata relazione riferita all'anno precedente, sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di pari opportunità, di valorizzazione del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-*mobbing*. La relazione va trasmessa al Rettore, al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione.

Articolo 4 - Convocazione

1. Il CUG è convocato dal Presidente mediante comunicazione scritta (*e-mail* o *fax*) inviata ai componenti all'indirizzo eletto da ciascuno a tale scopo all'atto dell'insediamento, contenente l'ordine del giorno dell'adunanza. Il CUG si riunisce di norma con cadenza almeno trimestrale, con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata per l'adunanza. In caso di convocazione urgente, è ammessa la convocazione telegrafica o via *fax* due giorni prima.
2. La convocazione, inviata secondo le modalità stabilite al comma 1, deve contenere l'indicazione degli argomenti iscritti all'ordine del giorno.
3. Il CUG può essere convocato anche sulla base di una richiesta scritta e motivata della maggioranza dei componenti da presentare al Presidente.
4. La prima convocazione del CUG dopo la designazione dei componenti viene fatta dal Rettore o da un suo delegato.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'art. 64 dello Statuto di Ateneo.

Articolo 5 - Sedute e delibere

1. Le sedute sono valide quando vi partecipi la maggioranza assoluta dei componenti del Comitato. Ai fini del computo della maggioranza non si considerano i componenti che hanno giustificato la loro assenza.
2. Le delibere sono assunte validamente con il voto favorevole di almeno la metà più uno dei partecipanti alla votazione. Ai fini del computo della maggioranza non si considerano i componenti che hanno giustificato la loro assenza. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente.
3. Le delibere sono immediatamente esecutive.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'art. 65 dello Statuto di Ateneo (adunanze e deliberazioni).
5. Le riunioni del Comitato si svolgono, di norma, durante l'orario di lavoro. L'attività svolta all'interno del Comitato sarà pertanto considerata ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

Articolo 6 - Verbalizzazione delle sedute

1. Della seduta viene redatto apposito verbale.
2. All'inizio di ogni seduta è approvato il verbale della seduta precedente.
3. Una copia del verbale approvato viene trasmessa al Rettore e al Direttore Generale ed è mantenuta presso al sede del Comitato, a disposizione degli interessati.

Articolo 7 - Cessazioni, dimissioni e decadenze

1. In caso di cessazione, dimissioni o decadenza di un componente effettivo del CUG subentrerà il Supplente; in caso di dimissioni anche del supplente l'organizzazione di appartenenza, se di nomina sindacale, o l'Amministrazione, se di sua nomina,



provvederanno alla nuova designazione entro trenta giorni, secondo le procedure indicate dal presente Regolamento.

2. Nei casi di cessazione, dimissioni o decadenza del Presidente si procederà entro trenta giorni all'elezione di un nuovo Presidente, ai sensi dell'art. 80, comma 4, del Regolamento Generale di Ateneo e dell'art. 2, comma 11, del presente Regolamento.

Articolo 8 - Risorse

1. Il Consiglio di Amministrazione può finanziare programmi di azioni positive e l'attività del Comitato, nell'ambito delle disponibilità di bilancio dell'Ateneo.
2. Per particolari progetti di lavoro e piani di intervento o di azioni positive, il CUG può chiedere all'esterno dell'Ateneo specifici finanziamenti e può avvalersi della collaborazione, a titolo gratuito, di esperti esterni, i quali potranno partecipare alle sedute del CUG a titolo consultivo.
3. Il CUG è dotato di una propria sede nell'ambito delle strutture universitarie e dispone di attrezzature di base per il suo funzionamento.
4. Il CUG dispone di strumenti idonei a pubblicizzare le sue attività e iniziative (*link* sul sito *web* di Ateneo, ove è presente un'apposita area dedicata alle sue attività periodicamente aggiornata), nonché di altri strumenti di comunicazione.

Articolo 9 - Approvazione e modifiche del Regolamento

1. Il presente Regolamento e le sue successive modifiche sono deliberati dal CUG a maggioranza assoluta dei componenti e approvati dal Senato Accademico, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione per gli aspetti di sua competenza.

Articolo 10 - Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è emanato con decreto del Rettore; entra in vigore il giorno successivo alla sua emanazione ed è reso pubblico nelle forme previste in Ateneo.
2. Dall'entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogati il "Regolamento istitutivo del comitato per le pari opportunità" e il "Regolamento per la elezione delle componenti elettive del comitato per le pari opportunità" emanati con D.R. n. 247 del 19/1/2010; il "Regolamento di organizzazione e attività del Comitato Paritetico sul fenomeno Mobbing" emanato con D.R. n. 348 del 14/2/2007.