

## **Regolamento dell'Università degli Studi di Pavia 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.**

### **Art. 1 – Oggetto del Regolamento**

1. 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 Pavia (di qui in avanti anche CUG e Comitato), ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché di quanto disposto dall'articolo 4 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.
2. Il Comitato svolge la propria attività in favore di tutti coloro i quali operano a diverso titolo nell'Ateneo, ai sensi di quanto indicato dalla 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), in continuità con le attività e i progetti posti in essere dai preesistenti Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e per le pari opportunità.

### **Art. 2 – Finalità**

1. Il CUG si prefigge di assicurare, nell'ambito delle attività lavorative, ma anche attraverso lo studio e la ricerca, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, ricompresi tra il personale strutturato o meno dell'Ateneo, e degli studenti ad ogni titolo iscritti, 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, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, ai convincimenti personali e politici, 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.

### **Art. 3 – Composizione e modalità di designazione dei componenti del CUG**

1. Il CUG ha una composizione paritetica: il Comitato è infatti formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione, vale a dire con una rappresentatività non inferiore al 5 per cento definita a livello di Ateneo sulla base dei criteri indicati dall'art.43 D.lgs 165/01, e da un ugual numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

2. Ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa procede alla designazione secondo le modalità dalla stessa previste.
3. Per ogni componente effettivo dovrà essere previsto un supplente nel rispetto della composizione di rappresentanza e di genere.
4. I rappresentanti dell'Amministrazione sono designati dal Rettore, sentito il Direttore Generale, tra soggetti dotati di adeguata professionalità e competenza nelle materie di pertinenza del CUG, previa acquisizione dei relativi curricula attraverso una procedura di interpello rivolta a tutto il personale dell'Ateneo.
5. Nelle riunioni aventi ad oggetto materie di diretta pertinenza degli studenti, limitatamente alla trattazione dei relativi punti all'ordine del giorno, il CUG può invitare alle riunioni una rappresentanza degli studenti eletti negli Organi dell'Ateneo. Questi parteciperanno alle sedute a titolo consultivo e senza diritto di voto.
6. 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.
7. Il CUG s'impegna, altresì, ad affrontare al suo interno, in apposite sessioni, le problematiche che riguardano la componente non strutturata del personale attraverso una consultazione con una rappresentanza della stessa.
8. Il Rettore, d'intesa con il Direttore Generale, designa il Presidente tra gli appartenenti ai ruoli dell'Ateneo e tra persone di comprovata esperienza nelle materie demandate alla competenza del CUG.
9. 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 Comitato.
10. Il Presidente nomina, individuandola tra i componenti del Comitato, la persona con funzioni di Segretario.
11. Il CUG si riunisce ogni volta che il Presidente, o almeno un terzo dei componenti, lo ritengano opportuno, e comunque almeno quattro volte l'anno. Le convocazioni possono essere effettuate tramite posta elettronica.
12. 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 6 mesi. Le dimissioni di un componente del CUG devono essere presentate per iscritto al Presidente del CUG stesso, che ne dà anche comunicazione al Rettore. 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 6 mesi.

13. Le attività svolte dai componenti del Comitato sono da considerarsi attività di servizio a tutti gli effetti.

#### **Art. 4 - Compiti del Comitato**

1. Il CUG opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere di fiducia e con il Consigliere Nazionale di parità, nonché in stretto contatto con i Consiglieri di parità territorialmente competenti, per lo scambio di buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici, con il Garante dei diritti degli Studenti, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione e/o con il medico competente dell'Ateneo.
2. Il CUG esercita funzioni propositive, consultive e di verifica finalizzate alla tutela e alla promozione della dignità della persona nel contesto lavorativo e di studio, e svolge altresì compiti di garanzia e di miglioramento delle condizioni ambientali e di contesto, con riferimento a tutto il personale dell'Ateneo, strutturato o meno, e agli studenti a qualsiasi titolo iscritti, 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 di 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.
3. Il CUG nell'espletamento delle proprie funzioni si avvale dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo.
4. Nell'ambito delle competenze riconosciute dalla legge e dallo Statuto di Ateneo, il CUG può svolgere, in particolare, i compiti di seguito indicati:
  - a) promuovere 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, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età, e ne verifica l'attuazione;
  - b) promuovere la parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette; predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere rappresentato;
  - c) favorire ogni iniziativa diretta ad attuare l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, secondo

la legislazione nazionale vigente e le direttive comunitarie;

- d) promuovere 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) promuovere 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) esaminare gli aspetti di propria competenza considerati nell'ambito della contrattazione integrative, anche presenziando alle relative sedute;
- g) collaborare con l'Amministrazione con riferimento ad analisi di programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e degli uomini (es. bilancio di genere);
- h) favorire 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 la Consigliera o il Consigliere di parità;
- i) proporre azioni atte a favorire condizioni di benessere sul lavoro, nello studio, nello sviluppo professionale; sviluppare interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione e molestie;
- j) segnalare alla Consigliera o al Consigliere di Fiducia fatti e circostanze riguardanti forme di discriminazione diretta o indiretta e di comportamenti lesivi della dignità personale, di molestie sessuali o di mobbing;
- k) ricevere 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 inoltrarle agli organi politico-amministrativi di competenza;
- l) proporre e organizzare iniziative scientifiche e culturali, con particolare riferimento a convegni e pubblicazione di testi attinenti agli argomenti di competenza;
- m) formulare, 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;
- n) verificare 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) verificare 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).

#### **Art. 5 - Relazioni**

1. Il Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno una dettagliata relazione, riferita all'anno precedente, sulle attività complessivamente svolte e sulla situazione del personale. La relazione viene trasmessa al Rettore e al Direttore Generale e della stessa se ne dà comunicazione agli organi di governo dell'Ateneo.
2. Il CUG, in collaborazione con il Responsabile del personale, comunica i dati utili ai fini della corretta compilazione del format da trasmettere annualmente al Dipartimento della Funzione Pubblica sulle pari opportunità.

#### **Art. 6 – Validità delle riunioni e delle deliberazioni**

1. Le riunioni del CUG sono ritenute 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. 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.
2. Il Comitato delibera sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno a maggioranza assoluta dei componenti.

#### **Art. 7– Verbalizzazione delle sedute**

1. Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale sintetico dal Segretario designato dal Presidente, eventualmente con il supporto amministrativo dell'Ufficio individuato ai sensi del successivo art. 8, comma 2. Il verbale è firmato dal Presidente e dal Segretario verbalizzante. Il verbale, inviato con modalità telematica, si intende automaticamente approvato qualora entro 8 giorni dall'invio non pervengano osservazioni.
2. Le eventuali deliberazioni del Comitato sono trasmesse al Rettore e al Direttore Generale e delle stesse ne dà comunicazione agli organi di governo dell'Ateneo.

#### **Art. 8 – Risorse e gestione contabile del Comitato**

1. L'Ateneo mette a disposizione del Comitato una sede dove poter svolgere le proprie attività organizzative, conservare la relativa documentazione e il materiale informativo, nonché gli strumenti e le attrezzature

relative al proprio funzionamento.

2. I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione e, ove necessario, tra il CUG e l'esterno si articolano attraverso le strutture amministrative del Servizio individuato dal Direttore Generale.
3. 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.
4. Il Consiglio di Amministrazione può definire annualmente un budget per le spese necessarie al funzionamento del CUG.
5. 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.
6. Il CUG può avvalersi anche di finanziamenti esterni erogati da bandi della Comunità Europea, dallo Stato o da altri organismi pubblici.
7. Al CUG è inoltre data la possibilità di utilizzare strumenti atti a pubblicizzare la propria attività e le proprie iniziative.

#### **Art. 9 – Trasparenza amministrativa e trattamento dei dati personali**

1. Le informazioni, i verbali delle sedute ed i documenti assunti dal CUG nel corso dei suoi lavori sono resi accessibili sul sito web dell'Ateneo, nel rispetto della normativa vigente sulla trasparenza, di cui al D.Lgs 33/2013, nonché secondo quanto disposto dal Codice per la protezione dei dati personali, di cui al D.Lgs 196/2003.

#### **Art. 10 - Norme finali**

1. Il presente Regolamento viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico, sentiti i soggetti di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2011, è emanato con Decreto Rettorale ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione nell'Albo Ufficiale e nel sito web dell'Ateneo.
2. 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.

3. Il presente Regolamento sostituisce integralmente il precedente approvato con Delibera n. 254/2011 del Consiglio di Amministrazione del 27/09/2011.