

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

*(Emanato con D.R. n. 1879 del 27.11.2018 pubblicato all'Albo on line di Ateneo in data 27.11.2018)*

**Art. 1 - Oggetto**

1. Il presente Regolamento disciplina la costituzione e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG o Comitato) dell'Università degli Studi di Siena, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche, e dell'art. 46 dello Statuto di Ateneo.

**Art. 2 – Costituzione**

1. Presso l'Università di Siena è costituito un CUG unico, a composizione paritetica, che esplica la propria attività nei confronti di tutto il personale dell'Ateneo, quello in regime di diritto pubblico e quello contrattualizzato.
2. Il CUG è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ateneo e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
3. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente, che partecipa alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento del componente titolare.
4. I rappresentanti dell'Amministrazione universitaria sono individuati dal Direttore Generale a seguito della procedura di cui all'art. 39, comma 4, del Regolamento elettorale.
5. Il/La Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione universitaria.
6. La costituzione del CUG avviene senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio di Ateneo.

**Art. 3 – Componenti del CUG**

1. Il Presidente e tutti i componenti del CUG, ivi compresi quelli designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ateneo, sono nominati dal Direttore Generale.
2. La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi/e devono possedere:
  - a. adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
  - b. adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
  - c. adeguate attitudini, intese quali caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
2. Al fine di accertare il possesso dei requisiti richiesti, l'Amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai

curricula degli interessati, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione stessa.

3. Il/La Presidente, oltre ai requisiti di cui al comma 2, deve possedere anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

#### **Art. 4 - Durata in carica**

1. I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni; gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. I componenti del CUG eventualmente nominati nel corso del quadriennio cessano dall'incarico alla scadenza del Comitato.

#### **Art. 5 - Funzioni**

1. Il Comitato assicura parità e pari opportunità di genere e rafforza la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, attuando misure di prevenzione contro qualunque forma di violenza fisica o morale, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla politica e alla lingua.

2. In particolare il CUG svolge:

a) Compiti propositivi relativi a:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- 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;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- 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;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'Ateneo.

b) Compiti consultivi, con pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Ateneo;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

c) Compiti di verifica su:



# UNIVERSITÀ DI SIENA

1240

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, 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.

3. Il CUG promuove altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

4. Il CUG collabora con gli altri organismi, interni ed esterni, che concorrono alla promozione delle condizioni di parità e di pari opportunità.

5. Il CUG opera in stretto raccordo con il Direttore Generale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla legge, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

6. L'Ateneo fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

## **Art. 6 - Relazione annuale**

1. Entro il 30 marzo di ciascun anno, il Comitato redige una relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

2. La relazione è trasmessa, a cura del Presidente, al Rettore e al Direttore Generale.

## **Art. 7 - Compiti del Presidente**

1. Il Presidente:

- rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti;
- provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Università;
- designa, all'interno del Comitato, un vicepresidente che lo sostituisce in caso di sua assenza o impedimento;
- sceglie il Segretario tra i componenti titolari del Comitato con il compito di redigere il verbale di ogni seduta;
- l'attività di supporto amministrativo è garantito da un ufficio individuato dall'Amministrazione.

## **Art. 8 – Convocazione e ordine del giorno**

1. Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno ogni due mesi. Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria di sua iniziativa e ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei suoi componenti effettivi.



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

2. La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno tre giorni, prima della data prescelta.
3. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

**Art. 9 – Validità delle adunanze, deliberazioni, verbalizzazione**

1. Il Comitato può validamente deliberare quando partecipi alla riunione la metà più uno dei Componenti.
2. I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al Componente supplente. Il Comitato può richiedere la sostituzione del componente che, senza giustificato motivo, si assenti per più di tre volte. La sostituzione è operata dall'organizzazione di appartenenza, se di parte sindacale, o dall'Amministrazione, se rappresentante della medesima.
3. Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della metà più uno dei partecipanti.
4. Il Comitato, per la trattazione di particolari argomenti, può permettere la partecipazione alle sedute, senza diritto di voto, di esperti nonché di soggetti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo.
5. Il verbale della riunione è firmato dal Presidente e dal Segretario ed approvato, di norma, nella seduta successiva a quella a cui si riferisce. I Componenti possono, a richiesta, far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.
6. I verbali delle riunioni delle sedute vengono inviati, a cura del Segretario, anche ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.
7. Le decisioni adottate sono trasmesse al Direttore Generale per le successive valutazioni dell'Amministrazione e alle OO.SS..

**Art. 10 – Dimissioni**

1. In caso di dimissioni del Presidente, da comunicarsi in forma scritta al Comitato e al Direttore Generale, l'Amministrazione provvede alla nuova nomina entro 30 giorni.
2. In caso di dimissioni di un componente effettivo, da presentarsi per iscritto al Presidente del Comitato, subentra il supplente. In caso di dimissioni anche del supplente il Direttore Generale provvede entro 30 giorni a nuova nomina, previo espletamento delle procedure di cui agli articoli 2 e 3.

**Art. 11 - Osservatorio di genere**

1. Presso il CUG è istituito un Osservatorio di genere, composto da:
  - a. la componente femminile del CUG;
  - b. tre componenti esterne designate dal CUG;
  - c. una studentessa, designata dal Consiglio studentesco.
2. L'Osservatorio coopera con il CUG in merito alle politiche di genere dell'Ateneo, con funzioni conoscitive e propositive.



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

3. Il mandato delle componenti dell'Osservatorio designate ai sensi del comma 1, lett. b) e c), dura quattro anni e non è rinnovabile. Il mandato di cui al comma 1, lett. c), cessa con il venir meno dello status di studente.

**Art. 12 – Trattamento dei dati personali**

1. Le informazioni e i documenti acquisiti dal Comitato devono essere utilizzati nel rigoroso rispetto della normativa vigente in materia di privacy.
2. I documenti del Comitato in via di elaborazione sottostanno al principio della riservatezza d'Ufficio.

**Art. 13 – Disposizioni finali**

1. Il presente Regolamento, proposto dal CUG ed emanato con Decreto rettorale previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione del provvedimento medesimo all'Albo *on line* di Ateneo.
2. Eventuali modifiche al presente Regolamento, su proposta del CUG deliberata con almeno la maggioranza dei due terzi dei/delle componenti il Comitato, soggiacciono alla stessa procedura di cui al comma 1.