

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

(Emanato con D.R. n. 1605/2022 pubblicato all'Albo on line di Ateneo in data 28.07.2022)

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 (da ora in poi CUG o Comitato) dell'Università degli Studi di Siena (da ora in poi Università), ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche, e dell'art. 46 dello Statuto di Ateneo.

2. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle "garanzie" (di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni). Si occupa di proporre e monitorare azioni positive in questi ambiti, supportando l'Amministrazione nella loro realizzazione.

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 componenti effettive/i designate/io da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di Ateneo, da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, ivi compresa la componente docente, e da due rappresentanti della comunità studentesca, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

3. Qualora nessun soggetto di genere femminile/maschile abbia risposto all'avviso, ovvero vi abbiano risposto soggetti di genere femminile/maschile in numero inferiore rispetto a quello necessario a garantire la piena pariteticità, sarà compito dell'Amministrazione responsabile individuare, tra i/le dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo, come previsto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

4. Per ogni componente effettiva/o è nominato una/un supplente, che partecipa alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento della/del componente titolare.

5. Le/I rappresentanti dell'Amministrazione universitaria sono individuate/i dalla Direttrice Generale/ dal Direttore Generale, con disposizione della/o stessa/o, a seguito della procedura di cui all'art. 39, comma 4, del Regolamento elettorale. Le/I rappresentanti della comunità studentesca vengono designati dal Consiglio studentesco.
6. La/Il Presidente è scelta/o tra gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione universitaria.
7. L'attività di supporto amministrativo è garantita da un ufficio individuato dall'Amministrazione.

Art. 3 - Composizione e sede

1. La/Il Presidente e tutte/i le/i componenti del CUG, ivi comprese/i quelle/i designate/i dalle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di Ateneo, sono nominate/i dalla Direttrice Generale/dal Direttore Generale. Il/La Presidente deve essere scelta/o tra le/gli appartenenti ai ruoli della stessa Amministrazione.
2. La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che le/i componenti siano dotate/i di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, esse/i 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.

Al fine di accertare il possesso dei requisiti richiesti, l'Amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai curricula delle/gli interessate/i, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'Amministrazione stessa.

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.

3. Il Comitato ha sede presso il Palazzo del Rettorato dell'Università, via Banchi di sotto 36, 53100 Siena.

Art. 4 - Durata in carica

1. Le/I componenti del CUG rimangono in carica quattro anni; gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta nei ruoli dell'organizzazione in cui sono state/stati nominate/nominati. Le/il componenti del CUG eventualmente nominate/i nel corso del quadriennio cessano dall'incarico alla scadenza del Comitato.

Art. 5 - Compiti della/del Presidente

1. La/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, una/un vicepresidente che la/o sostituisce in caso di sua assenza o impedimento;
- sceglie la/il Segretaria/o tra le/i componenti titolari del Comitato con il compito di redigere il verbale di ogni seduta;
- coordina il Comitato nella stesura della relazione annuale di cui al successivo art. 10 e assicura la trasmissione della stessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ateneo;
- assicura che le prerogative attribuite al Comitato siano rispettate e propone annualmente, sentito il Comitato, l'inserimento in bilancio delle risorse necessarie per l'espletamento delle attività dello stesso;
- coordina le attività di supporto amministrativo assicurate dall'Ateneo;
- comunica alla organizzazione sindacale le reiterate assenze non giustificate della/del propria/proprio rappresentante in seno al Comitato, affinché provveda alla eventuale sua sostituzione e alla nuova nomina di altra/altro propria/proprio rappresentante.

Art. 6 - Convocazione e ordine del giorno

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

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.

2. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Art. 7 - Validità delle adunanze, deliberazioni, verbalizzazione

1. Il Comitato può validamente deliberare quando partecipi alla riunione la metà più uno delle/dei Componenti.
2. Le/I Componenti impossibilitate/i a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione alla/al Presidente e alla/al Componente supplente. Il Comitato può richiedere la sostituzione della/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. La/il Presidente darà idonea comunicazione alla Direttrice/Direttore generale della decadenza dall'incarico di componente effettiva/effettivo del CUG, qualora la stessa/lo stesso sia stata/stato assente per tre volte consecutive alle riunioni senza averne dato giustificato motivo.
4. Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della metà più uno delle/dei partecipanti.
5. Il Comitato, per la trattazione di particolari argomenti, può permettere la partecipazione alle sedute, senza diritto di voto, di esperte/i nonché di soggetti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo.
6. Il verbale della riunione è firmato dalla/dal Presidente e dalla/dal Segretario/o e approvato, di norma, nella seduta successiva a quella a cui si riferisce. Le/I Componenti possono, a richiesta, far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali.
7. I verbali delle riunioni delle sedute vengono inviati, a cura della/del Segretario/o, anche alle/ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.
8. Le decisioni adottate sono trasmesse alla Direttrice generale/al Direttore Generale per le successive valutazioni dell'Amministrazione e alle OO.SS..

Art. 8 – Incompatibilità

1. La carica di componente del CUG, sia effettiva che supplente, produce un'incompatibilità piena rispetto a qualsivoglia altro incarico di governo centrale e/o periferico, dell'Università degli Studi di Siena, ricevuto sia prima della nomina nel CUG che successivamente ad essa.
2. Nel caso in cui il/la componente presenti tale incompatibilità è tenuta/tenuto a comunicare tempestivamente al CUG tale status e l'incarico che intende accettare; qualora decida di assumere l'incarico ricevuto a livello centrale o periferico è tenuta/tenuto contemporaneamente a rassegnare

le proprie dimissioni dal CUG e a darne a questo comunicazione. Il CUG ratificherà le dimissioni nella prima seduta utile.

Art. 9 - Dimissioni

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

Art. 10 - 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 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 di 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 eventuali 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:

- 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;
- attuazione del PAP, su base annuale, con relazione che viene trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione, poiché rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della performance individuale della/del dirigente responsabile;
- monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che non, delle indennità e delle posizioni organizzative, al fine di individuare sia eventuale disparità retributive che di genere.

3. Il CUG promuove altresì la cultura delle pari opportunità e 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 la Direttrice/il Direttore Generale ed esercita le proprie funzioni attraverso idoneo personale e congrui strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione stessa, al fine di perseguire quelle finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art.57, comma 1, lett.d) e seguenti modifiche, del d.lgs. 165/2001.
6. La partecipazione alle attività del CUG è considerata attività di servizio a tutti gli effetti e rientra nella quantificazione dei carichi di lavoro delle/dei componenti.
7. Ogni componente del CUG dovrà astenersi dalla partecipazione alle attività dello stesso che riguardino questioni in cui sia direttamente e/o indirettamente coinvolta/coivolto.
8. Le riunioni sono svolte durante l'orario di lavoro e sono considerate attività d'ufficio.

Art. 11 - Gruppi di lavoro

1. Il CUG può operare anche attraverso gruppi e/o Tavoli di lavoro che hanno il compito di approfondire e istruire l'iter per la realizzazione di una o più Azioni positive. I gruppi e/o i Tavoli di lavoro sono costituiti dal/dalla Presidente che ne dà apposita comunicazione.
2. La/il Presidente, sentito il CUG, può designare tra le/i componenti una/un referente per ciascuna Azione positiva prevista nel PAP. La/il referente relaziona in via preliminare alla/al Presidente in merito all'azione medesima e a tal fine ne cura l'attività preparatoria e istruttoria e di concerto con il /la Presidente ne formula la proposta per la deliberazione.

Art. 12 - Piano triennale di Azioni positive

1. Il CUG propone all'Ateneo il Piano di Azioni positive (PAP) triennale, previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", e i successivi eventuali aggiornamenti annuali. Il Piano viene adottato dal Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Senato Accademico, in seguito all'approvazione da parte della Consigliera di Parità competente per territorio.
2. Qualora il mandato del CUG termini nei 6 mesi antecedenti la fine del primo anno del triennio del PAP il Piano verrà curato dal CUG subentrante.

Art. 13 - Relazione annuale

1. Entro il 30 marzo di ciascun anno, o in data annualmente individuata dal Dipartimento della Funzione pubblica, il Comitato redige e trasmette una relazione dettagliata 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, tenendo conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dalla relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

2. La relazione è trasmessa, a cura della/del Presidente, al Rettore, al Direttore Generale, al Senato Accademico, al Consiglio di Amministrazione, al Nucleo di Valutazione di Ateneo, alla Consigliera di Fiducia, alle Consigliere di Parità provinciale e regionale, alle OO.SS. e alle RSU dell'Ateneo.

Art. 14 - 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. L'Osservatorio nomina al proprio interno una coordinatrice.

3. Il mandato delle componenti dell'Osservatorio dura quattro anni ed è rinnovabile una sola volta; il mandato di cui al comma 1, lett.c) cessa con il venir meno dello status di studentessa.

Art. 15 - Funzionamento e risorse

1. Al Comitato sono assegnate annualmente le risorse economiche e strumentali necessarie al suo funzionamento.

2. La struttura individuata dalla Direttrice Generale/ dal Direttore Generale fornisce al Comitato il supporto organizzativo necessario alla sua attività con unità di personale tecnico-amministrativo che ne detiene gli atti.

3. L'Ateneo fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività e garantisce la realizzazione sul sito istituzionale di una specifica pagina web, dedicata alla condivisione, diffusione, divulgazione delle prerogative e delle attività riguardanti il CUG. La pagina viene periodicamente aggiornata con il supporto degli Uffici competenti.

Art. 16 - 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. 17 - Disposizioni finali

1. Il Regolamento del CUG e le successive modifiche, proposte dal CUG ed emanate con Decreto rettorale previa approvazione del Consiglio di Amministrazione e parere del Senato Accademico e del Consiglio studentesco, entrano in vigore dal giorno successivo alla emanazione del decreto rettorale.
2. Eventuali modifiche al presente Regolamento, su proposta del CUG deliberata con almeno la maggioranza dei due terzi delle/dei componenti il Comitato, soggiacciono alla stessa procedura di cui al comma 1.