

**REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE**

CONSIGLIO DEGLI STUDENTI	
SENATO ACCADEMICO	15.07.2014
CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE	25.07.2014
DECRETO RETTORALE	801/2014 dd. 07.08.2014
UFFICIO COMPETENTE	<i>Sezione Servizi al Personale Tecnico-Amministrativo</i>

Data ultimo aggiornamento: 7 agosto 2014 2014	<i>a cura dell'Ufficio di Staff Affari generali</i>
---	---

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), previsto dall'art. 20 dello Statuto dell'Università degli Studi di Trieste (di seguito Università o Ateneo), ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità emanata il 4 marzo 2011.

Articolo 2 – Composizione e nomina

1. Il CUG è un organo composto da:
 - a) un/una componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ateneo e in possesso dei requisiti di cui al successivo comma 1 dell'art. 3;
 - b) un numero pari ai/alle componenti di cui alla lettera a) composto da rappresentanti del personale di ruolo (docente, ricercatore o tecnico-amministrativo).
2. Il/la Presidente del CUG è designato/a dal Rettore.
3. Partecipano alle sedute senza diritto di voto:
 - a) due studenti/studentesse e un/una dottorando/a, designati/e dal Consiglio degli studenti, limitatamente alle tematiche attinenti la ricerca e lo studio;
 - b) un/una rappresentante dei/delle ricercatori/ricercatrici a tempo determinato e degli/delle assegnisti/e di ricerca;
 - c) un/una rappresentante del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e dei collaboratori coordinati e continuativi.
4. Nel complesso, nella composizione dei soggetti di cui alla lettera a) e b) del comma 1 di questo articolo, dovrà essere assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi, fatta salva l'insufficienza di candidature adeguate, nonché un'adeguata rappresentanza delle diverse componenti funzionali.
5. Per ogni componente effettivo/a deve essere designato/a un/una supplente con le stesse modalità.
6. I/Le componenti del CUG sono nominati/e con decreto rettorale.

Articolo 3 - Valutazione delle candidature

1. I/Le rappresentanti di cui al comma 1, lettera b) e al comma 3, lettere b) e c) dell'art. 2 sono individuati/e da una commissione di valutazione fra coloro che, a seguito di avviso pubblico rivolto a tutte le componenti dell'Ateneo, abbiano manifestato la propria disponibilità e risultino in possesso di un curriculum che dimostri prioritariamente conoscenze ed esperienza nelle materie trattate nel CUG, e/o, in subordine, motivazione a partecipare ai lavori del CUG.
2. La commissione di cui al comma 1 di questo articolo è composta dal Rettore o da un/una suo/a

rappresentante, dal Direttore Generale o da un/una suo/a rappresentante e dal/dalla Consigliere/a provinciale di parità.

3. La Commissione si riserva la possibilità di sottoporre a un colloquio i/le candidati/e.

Articolo 4 - Durata

1. I/Le componenti del CUG durano in carica quattro anni e il loro mandato è rinnovabile una sola volta consecutivamente. Per i/le componenti a tempo determinato e per gli/le studenti/studentesse il mandato cessa, comunque, al cessare del rapporto in essere con l'Università.
2. I/Le componenti nominati/e nel corso del quadriennio cessano, comunque, dalla carica allo scadere del mandato del Comitato.

Articolo 5 - Compiti del/della Presidente

1. Il/La Presidente rappresenta il CUG, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei/delle componenti, e ne coordina i lavori.
2. Il/La Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Ateneo.

Articolo 6 – Prima convocazione e deliberazioni in via transitoria

1. Il CUG si riunisce in prima convocazione su invito del Rettore per la stesura del Regolamento sul funzionamento del Comitato.
2. Il CUG può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei/delle componenti aventi diritto di voto.
3. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti dei/delle presenti.
4. In caso di parità prevale il voto del/della Presidente.

Articolo 7 - Dimissioni e decadenza dei/delle componenti e loro sostituzione

1. Le dimissioni dalla carica di componente del CUG sono presentate per iscritto al Rettore e, contestualmente comunicate al/alla Presidente del Comitato stesso e alle OOSS e RSU di Ateneo.
2. Le dimissioni dalla carica di Presidente sono presentate per iscritto al Rettore e contestualmente comunicate al Comitato stesso e alle OOSS e RSU di Ateneo.
3. Le sostituzioni sono effettuate con le stesse modalità di cui agli articoli 2 e 3.

Articolo 8 - Compiti del CUG

1. Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
2. Il CUG si propone, in particolare, i seguenti obiettivi:
 - a) promuove le pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, su pregiudizi di carattere razziale e/o di origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età;
 - b) promuove la parità effettiva fra 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 proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisponde piani di azioni positive (PAP) dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni per l'effettiva parità di genere;
 - c) promuove 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;
 - d) promuove azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al

- benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica, sessuale o psicologica;
- e) favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, dirette a uomini e a donne;
 - f) assume, nell'ambito di sua competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio;
 - g) fornisce pareri sui piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorative e interventi di conciliazione vita-lavoro e nelle materie oggetto di contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze;
 - h) verifica gli esiti delle azioni positive, progetti e buone pratiche in materia di pari opportunità; delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio dei lavoratori; delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro; l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, a pregiudizi di carattere razziale e/o di origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;
 - i) raccoglie i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
 - j) individua le possibili cause di mobbing, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - k) propone azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del fenomeno del mobbing;
 - l) formula proposte per la definizione dei codici di condotta.

Articolo 9 - Rapporti tra il CUG e l'Amministrazione universitaria

1. I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione universitaria sono improntati a una costante ed efficace collaborazione. Il CUG si raccorda, ove necessario, con gli altri organi e organismi dell'Ateneo e con il/la Consigliere/a di fiducia dell'Ateneo.
2. Il CUG:
 - a) può chiedere all'Amministrazione dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti;
 - b) può chiedere all'Amministrazione dei servizi, fra i quali l'aggiornamento del sito web con i documenti prodotti e approvati per la pubblicazione;
 - c) mette a disposizione degli organismi e degli uffici dell'Ateneo le informazioni e/o i progetti elaborati nell'esercizio delle proprie funzioni, al fine di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.
3. Tutte le attività che comportano l'adozione di atti amministrativi e di spesa sono assunte dalle competenti strutture dell'Ateneo. Parimenti sono di pertinenza di dette strutture tutte le altre attività deliberate dal Comitato.
4. L'Università garantisce supporto amministrativo e contabile al CUG, nonché spazi adeguati per gli incontri.
5. L'Università terrà conto dell'attività svolta dai/dalle componenti del CUG anche ai fini dei carichi di lavoro.

Articolo 10 – Norme finali

1. Il presente Regolamento è emanato con decreto del Rettore, entra in vigore il giorno successivo all'emanazione ed è reso pubblico nelle forme previste dall'Ateneo.
2. Con l'insediamento del CUG decadono il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, costituiti ai sensi della previgente normativa.