



Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Emanato con Decreto Rettorale n. 118 del 14 aprile 2014)

(Modificato con Decreto Rettorale n. 219/2023, prot. n. 49593 del 10 luglio 2023)

Art. 1 - Istituzione e finalità

1.1. È istituito, ai sensi della normativa vigente e dell'art. 22 dello Statuto di Ateneo, il Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing (di seguito denominato CUG), dell'Università degli Studi di Camerino. Il CUG svolge la propria attività in favore di tutto il personale dell'Ateneo, compreso il personale non strutturato operante a vario titolo nell'Ateneo, e della componente studentesca.

1.2. Obiettivi del CUG sono:

a) assicurare, nell'ambito lavorativo, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica, e di discriminazione, diretta o indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione, lingua.

b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, e di contrasto di qualsiasi forma di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

1.3. Compiti del CUG sono:

1.3.1. Propositivi:

a) promuovere azioni positive per le pari opportunità, con particolare riferimento alla formazione professionale, alla progressione di carriera, alla mobilità, alla diversa organizzazione e distribuzione del lavoro, all'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

b) promuovere iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione delle pari dignità delle persone, al fine di rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali.

c) promuovere azioni atte a favorire il benessere lavorativo.

d) prevenire e contrastare qualsiasi situazione riconducibile al fenomeno del mobbing, intendendo ogni forma di violenza morale o psichica nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore, caratterizzato da atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie, tali da comportare



un degrado delle condizioni lavorative, compromettendo la dignità o la professionalità o la salute della lavoratrice o del lavoratore, o tali da escludere addirittura la lavoratrice o il lavoratore dal contesto lavorativo di riferimento (calunnie, diffamazioni, minacce, isolamento, esclusione dalle attività). Il CUG può proporre codici di condotta e azioni per prevenire il mobbing, analizzando il fenomeno, anche tramite la raccolta di dati quantitativi e qualitativi, individuandone le possibili cause, verificando le condizioni di lavoro o i fattori organizzativi che lo possano generare, intervenendo nelle sedi competenti per porre rimedio a casi specifici.

1.3.2. Consultivi (formulando pareri) su:

- a) piani di riorganizzazione dell'Ateneo.
- b) piani di formazione del personale.
- c) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.
- d) criteri di valutazione del personale.
- e) temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa.

1.3.3. Di verifica su:

- a) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.
- b) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo.
- c) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.
- d) l'attuazione all'interno dei regolamenti degli organi universitari, ai sensi dell'art. 4 c. 2 dello Statuto, della rappresentanza di genere, promuovendone la parità tra le varie componenti della comunità universitaria (docenti-ricercatori, studenti e personale tecnico-amministrativo) al fine di prevenire possibili situazioni di discriminazione.
- e) l'osservanza degli obblighi dell'Ateneo previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento a quello di consultazione preventiva ogniqualvolta l'Ateneo assuma decisioni nelle materie di competenza del CUG.
- f) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o 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.
- g) 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, coinvolgendo eventualmente gli organi politico-amministrativi di competenza.



1.3.4. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata 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 sul luogo di lavoro (mobbing), avvalendosi di dati e informazioni fornite dall'Amministrazione e della relazione redatta dalla medesima ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". La relazione annuale del CUG, dopo l'approvazione di almeno due terzi dei/delle componenti, viene trasmessa al CdA dell'Ateneo.

Art. 2 - Presidente del CUG

2.1. Il/La Presidente rappresenta il CUG e ne coordina l'attività. In particolare:

- a) convoca le sedute del CUG, e ne predispone l'ordine del giorno.
- b) cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte.
- c) cura la relazione, di cui al precedente Art. 1.3.4.
- d) designa il/la vice presidente, che lo/la rappresenta in caso di assenza o impedimento.

2.2. Il/La Presidente verrà eletto/a secondo le modalità indicate dall'art. 22, comma 5, dello Statuto di Ateneo nella prima seduta plenaria successiva al Decreto Rettorale di nomina dei componenti il CUG stesso, convocata e presieduta dal Rettore o suo/a delegato/a. Il/La Presidente a sua volta designerà il/la Vicepresidente che opererà in sua vece in caso di assenza o impedimento nello svolgimento delle sue funzioni.

Art. 3 - Composizione e modalità di funzionamento

3.1. Il CUG è costituito in maniera paritetica da:

- a) quattro rappresentanti dei docenti-ricercatori
- b) quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo
- c) quattro rappresentanti della componente studentesca



I/Le componenti del CUG restano in carica per quattro anni, ad eccezione dei/delle rappresentanti degli studenti, che restano in carica per due anni accademici. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Le rappresentanze di cui alle precedenti lettere a) e b) sono elette a suffragio universale dalle rispettive componenti, i/le rappresentanti della componente studentesca sono designati/e dal Consiglio degli Studenti. I/Le componenti sono nominati con Decreto del Rettore.

Al termine del mandato, esse continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo CUG.

In caso di dimissioni, decadenza o cessazione nel corso del mandato, il/la componente delle rappresentanze di cui ai precedenti punti a) e b) verrà sostituito/a attingendo dalla graduatoria risultante dalle relative elezioni, ovvero nel caso della componente studentesca, il Consiglio degli Studenti provvederà a designare il/la sostituto/a.

3.2. I componenti del CUG:

a) prendono parte alle riunioni e comunicano alla segreteria eventuali impedimenti alla partecipazione.

b) prendono parte ai gruppi di lavoro.

c) segnalano argomenti di carattere specifico da inserire nell'O.d.G.

3.3. Le riunioni del CUG sono convocate, almeno quattro volte l'anno, dal/dalla Presidente, attraverso comunicazione telematica con un preavviso di almeno 5 giorni. Le riunioni sono altresì convocate qualora ne faccia richiesta almeno un terzo dei membri. In caso di necessità e/o urgenza la riunione del CUG può essere convocata su iniziativa del/della Presidente con preavviso di 48 ore.

3.4. Per la validità delle sedute è necessaria la partecipazione di almeno la metà dei componenti del CUG. Le deliberazioni del CUG sono prese a maggioranza dei presenti. Nel caso di parità, è il voto del/della Presidente che determina la maggioranza.

3.5. Per il perseguimento delle finalità istituzionali e lo svolgimento delle proprie attività, per questioni specifiche che richiedano particolare approfondimento, il CUG può nominare, al proprio interno, apposite Commissioni o Gruppi di lavoro permanenti e/o temporanei con funzioni istruttorie e di approfondimento sulle materie di competenza e con compiti propositivi. Il/la Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti del Comitato stesso il responsabile di ciascun gruppo di lavoro. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nella tematica assegnata e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

3.6. Alle riunioni del Comitato, su iniziativa del/della Presidente o richiesta di uno o più componenti, possono essere invitati a partecipare soggetti esterni al CUG, scelti tra il personale dell'Ateneo o esterni all'Ateneo, sulla base di competenze o professionalità specifiche, a titolo consultivo su uno o più punti all'ordine del giorno e senza diritto di voto.



3.7. Le assenze dalle sedute devono essere giustificate. La mancata partecipazione, senza giustificazione, a tre sedute consecutive, comporta la decadenza dalla carica. La decadenza è pronunciata dallo stesso CUG e formalizzata con decreto rettorale.

3.8. Le attività svolte dai membri del CUG sono da considerarsi attività di servizio a tutti gli effetti

Art. 4 – Commissione per la parità di genere

1. Il CUG si avvale di una Commissione per la parità di genere, con lo scopo di promuovere iniziative culturali e di indirizzo sui temi di genere nella ricerca e nella formazione. La Commissione, rappresentativa di tutte le componenti della comunità universitaria, è formata da due rappresentanti del CUG e da altrettanti componenti nominati dal Rettore su proposta dell'Assemblea delle Rappresentanze, in relazione alle comprovate esperienze e competenze riguardanti i temi di genere nella ricerca e nella formazione.

2. I componenti della Commissione sono invitati a prendere parte alle riunioni del CUG e a concordare la propria attività con il CUG.

Art. 5 - Rapporti con l'Amministrazione

5.1. Il CUG esercita le proprie funzioni in stretto raccordo con l'Amministrazione con cui instaura una fattiva collaborazione, assicurando l'informazione costante e reciproca circa le iniziative poste in essere.

5.2. Il CUG viene consultato preventivamente ai sensi dell'art. 22, comma 1, lett. h) dello Statuto, nonché del precedente articolo 1.3.2. del presente regolamento, ogniquale volta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera).

5.3. Il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli Organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

5.4. Il CUG può richiedere all'Amministrazione dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, utili e necessari a garantirne l'effettiva operatività, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

5.5. Il CUG collabora con il Responsabile della Prevenzione, Protezione e Sicurezza e con il Medico competente dell'Amministrazione, richiedendo e mettendo a disposizione le informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi di genere e dell'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.



5.6. Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione metterà a tal fine a disposizione: in particolare un locale adatto per le riunioni, attività di supporto e segreteria tecnico-amministrativa, disponibilità di documentazione, verbalizzazioni.

5.7. Il CUG annualmente presenta agli organi di governo dell'Ateneo la programmazione delle proprie attività per l'anno successivo corredata da appositi piani di finanziamento. A tal fine è istituito uno specifico Centro di costo per le spese relative al funzionamento ed alla gestione del CUG con un budget di importo da definirsi annualmente.

5.8. Il CUG dispone di strumenti atti a pubblicizzare la sua attività e le sue iniziative; in particolare, ha un suo spazio all'interno del sito internet dell'Università di Camerino.

Art. 6 – Collaborazione con altri Organismi

6.1. Rete Nazionale dei CUG.

Il Comitato aderisce alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, il network che riunisce i Comitati Unici di Garanzia di pubbliche amministrazioni nazionali, centrali e locali, nato per favorire lo scambio di esperienze, sinergie e buone prassi tra Amministrazioni negli ambiti di competenza di tali organismi e per promuovere la realizzazione di azioni comuni.

6.2. Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Il CUG, per i temi di propria competenza, può operare in collaborazione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo, ai sensi dell'Art. 22.1.i) dello Statuto di Unicam.

6.3. Consigliere/a di Fiducia.

Il CUG può avvalersi della collaborazione e consulenza del/della Consigliere/a di Fiducia, figura di garante del personale UNICAM, esterna all'Università, per l'accertamento della violazione delle norme a carattere etico, chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing, di molestie sessuali, di discriminazione e di disagio lavorativo che hanno luogo nell'ambiente di studio, ricerca e lavoro.

6.4. Consigliere/a nazionale, regionale, provinciale di parità.

Il CUG può operare in collaborazione con la Consigliere/a nazionale di parità anche attraverso il raccordo con "l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata", istituito presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

Il Comitato può valutare l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica con le/i Consigliere/i di parità provinciali e/o regionali volti a definire, concordemente e su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi e assicurare una collaborazione strutturale per sviluppare politiche attive e di promozione delle pari opportunità.



UNIVERSITÀ
DICAMERINO

6.5. UNAR

Il CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per origine etnica.

Art 7 - Trattamento dei dati personali

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

Art 8 - Disposizioni finali

Il presente Regolamento è deliberato dal CUG, approvato dal Senato Accademico previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione ed emanato con Decreto del Rettore, pubblicato sul sito web dell'Ateneo, ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione. Le modifiche al presente Regolamento sono deliberate e approvate con la medesima procedura.

Art. 9 - Rinvii

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle norme vigenti, allo Statuto dell'Università degli Studi di Camerino ed al Regolamento Generale di Ateneo.