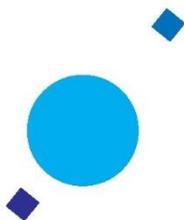


INAF



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Regolamento del **COMITATO UNICO DI GARANZIA**
per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 1

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. Il presente regolamento disciplina l'attività, il funzionamento e le attribuzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il CUG è stato istituito presso l'INAF con lo scopo di favorire l'uguaglianza formale e sostanziale tra uomini e donne nel lavoro e tutelare la dignità umana e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici, in coerenza con gli obiettivi della Legge 125/91 e dell'art. 57, comma 1, del D.lgs. 165/01, come novellato dall'art. 21 della Legge 183/10.

Art.2

ISTITUZIONE

1. Il CUG INAF, istituito con Determinazione del Direttore Generale n. 19/14 del 29/1/2014, sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni attribuite da norme di legge, di regolamento o derivanti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, con competenza generale in relazione alle attività dell'Istituto per le materie ad esso attribuite.
2. Il CUG è istituito presso l'Amministrazione Centrale dell'INAF.

Art. 3

COMPOSIZIONE

1. Il CUG è composto da quattro membri effettivi e quattro supplenti, designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e da un numero pari di membri in rappresentanza dell'Ente, scelti tra il personale di ricerca, tecnologo, tecnico ed amministrativo.
2. La/Il Presidente del CUG è nominato/a dal Direttore Generale.
3. La/Il Vice- Presidente e la/il Segretario sono eletti tra i membri effettivi del Comitato a maggioranza assoluta dei componenti.
4. La/Il Vice – Presidente ha il compito di sostituire la/il Presidente in caso di sua assenza o impedimento
5. Il Comitato ha durata quadriennale ed i suoi componenti continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina dei nuovi. Possono essere confermati per un solo mandato.

6. I componenti possono presentare le loro dimissioni in forma scritta prima della scadenza del mandato al/la Presidente del Comitato, al Direttore Generale ed alle Organizzazioni Sindacali di riferimento, nel caso siano stati designati in rappresentanza di queste. Il/la Presidente presenta le proprie dimissioni al Direttore Generale a agli altri componenti.
7. Il/la Presidente e i componenti decadono automaticamente dalla carica qualora subiscano sanzioni disciplinari per comportamenti discriminatori o per atti di violenza fisica o psichica commessi nei confronti di altri lavoratori o lavoratrici.

Art. 4

PRESIDENTE

Il/la Presidente rappresenta il Comitato, convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e coordina i lavori. Il/la Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti Organi dell'Ente.

Art. 5

MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

1. Il CUG si riunisce in seduta ordinaria su convocazione della/del Presidente almeno tre volte l'anno. In caso di necessità, il CUG può essere convocato in seduta straordinaria ad iniziativa della/del Presidente o quando ne faccia richiesta almeno la metà dei componenti effettivi con proposta di ordine del giorno.
2. Le sedute ordinarie, da svolgere in orario di servizio, potranno svolgersi in videoconferenza/teleconferenza o si terranno nella sede appositamente designata dal CUG. La convocazione ordinaria è effettuata per iscritto a mezzo posta ordinaria, telefax o posta elettronica, almeno 5 giorni prima della data stabilita con la sola eccezione delle sedute straordinarie.
3. Per la validità delle sedute è necessaria la partecipazione di almeno la metà più uno dei componenti.
4. Il componente titolare, in caso di impossibilità di partecipazione alle riunioni, ne dà comunicazione tempestiva al Presidente e al componente supplente, che lo sostituisce. Nel caso in cui anche il supplente non possa partecipare alla riunione, ne dà comunicazione tempestiva al titolare e al /la Presidente.
5. L'ordine del giorno della successiva riunione viene normalmente stabilito al termine di ogni seduta, predisposto dal Presidente o determinato dai componenti che facciano richiesta di convocazione ai sensi del comma 1 del presente articolo. L'ordine del giorno può essere integrato anche all'inizio della seduta a maggioranza semplice dei presenti.

6. Alla fine di ogni seduta il/la segretario redige il verbale dei lavori sottoscritto da tutti i componenti.
7. Il CUG:
 - a) approva, a maggioranza qualificata di 5 componenti, le proposte di modifica al presente regolamento;
 - b) discute e approva, a maggioranza qualificata di 5 componenti, la relazione annuale sull'attività svolta da redigere entro il 30 marzo;
 - c) approva a maggioranza semplice il verbale della seduta precedente;
 - d) le decisioni del CUG, sono adottate con la maggioranza dei voti dei presenti, salvo i casi in cui il presente regolamento preveda una maggioranza diversa. In caso di parità, prevale il voto del/della Presidente.

Art. 6

COMPITI

1. Il CUG svolge tutte le funzioni prima attribuite ai CPO e ai CPM da norme di legge, di regolamento o derivanti dai CCNL del Comparto, ed è consultato per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, questioni di parità o pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualunque forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici o lavoratori, anche atipici.
2. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate.
3. Nell'esercizio dei suoi compiti propositivi il CUG:
 - a) redige entro il 30 marzo di ogni anno una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'INAF, 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;
 - b) collabora alla stesura di Piani di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne;
 - c) esprime pareri su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della Contrattazione Integrativa;
 - d) propone iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive a riguardo;
 - e) presenta analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - f) promuove la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o Enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
 - g) propone azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

- h) propone azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche e di mobbing nell'Ente.

4. Nell'esercizio dei suoi compiti consultivi il CUG:

- a) esprime pareri sugli atti di interesse generale riguardanti il personale ai fini del benessere organizzativo;
- b) esprime parere su piani di formazione del personale;
- c) esprime parere su orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- d) esprime parere sui criteri di valutazione del personale;
- e) esprime parere sulla contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

5. Nell'esercizio dei suoi compiti di verifica il CUG:

- a) valuta i risultati delle azioni positive, di progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- b) valuta gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- c) valuta gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali, psicologiche e di mobbing nei luoghi di lavoro;
- d) accerta l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Art. 7

RAPPORTI CON L'ENTE, LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ALTRI ORGANISMI

1. Per assolvere i propri fini istituzionali il CUG opera in stretto raccordo con la Direzione Generale e instaura con l'Ente un rapporto di reciproca collaborazione affinché sia garantito un costante flusso informativo sugli atti, le proposte, l'attuazione di iniziative attinenti le materie delle pari opportunità, del benessere del personale e del contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.
2. Il CUG vigila sull'osservanza degli obblighi dell'Istituto previsti dalla normativa vigente nelle materie di competenza, ed è consultato preventivamente ogni qual volta siano adottati atti interni nelle materie di sua competenza secondo quanto stabilito in disposizioni scritte finalizzate a regolare i rapporti del Comitato con gli Organi Direttivi e le Strutture centrali dell'Istituto, appositamente adottate.

3. L'Istituto assicura al CUG un accesso agevole ad atti, documenti, informazioni e dati statistici necessari a garantirne l'effettiva operatività.
4. Il CUG opera in collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, come stabilito dall'art. 57, comma 1, del D.lgs. 165/01, novellato dall'art. 21 della Legge 183/10, per un reciproco scambio di informazioni nelle materie di interesse comune;
5. Per tutte le questioni attinenti l'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica, il CUG opera in collaborazione con l'UNAR – Ufficio Nazionale Anti discriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
6. Il CUG partecipa, in collaborazione con gli OIV – Organismi Indipendenti di valutazione – alla valutazione delle *performances* nelle politiche attive di parità di genere.

Art. 8

DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI

1. Per favorire la diffusione nell'INAF delle informazioni riguardanti la propria attività, e, più in generale di quelle relative ai temi attinenti le pari opportunità, il benessere del personale e il contrasto alle discriminazioni, il CUG utilizza la propria Area riservata sul sito istituzionale.
2. Il CUG ha una casella di posta dedicata cug@inaf.it, che mette a disposizione del personale INAF per qualunque tipo di comunicazione o segnalazione pertinente ai compiti del CUG.

Art. 9

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si fa riferimento alla normativa vigente in materia e ai CCNL di Comparto