

REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) DELL'ANVUR

Sulla disciplina delle modalità organizzative e di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

SOMMARIO:

[Art. 1 Oggetto del Regolamento](#)

[Art. 2 Attribuzioni del Comitato](#)

[Art. 3 Composizione e durata](#)

[Art. 4 Il Presidente](#)

[Art. 5 Funzionamento e Organizzazione dei lavori](#)

[Art. 6 Trattamento dei dati personali](#)

[Art. 7 Relazione annuale](#)

[Art. 8 Rapporti con l'Agenzia](#)

[Art.9 Disposizioni finali](#)

[Art. 10 Entrata in vigore](#)

VISTA la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

VISTO il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, *“Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE*;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

VISTO il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;

VISTO il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”,* in particolare l’articolo 21, comma 1, lettera c) che, modificando l’articolo 57, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha previsto che: *“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”*;

VISTA la Circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante *“Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato”*;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*

VISTA la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 26 giugno 2019, n. 2 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, che ha sostituito la Direttiva 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* e aggiornato la Direttiva 4 marzo 2011;

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica del 1° febbraio 2010, n. 76, recante *“Regolamento concernente la struttura ed il funzionamento dell’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), adottato ai sensi dell’articolo 2, comma 140, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286”*;

VISTI i Contratti nazionali, collettivi ed integrativi del personale dell’ANVUR;

VISTA la Delibera del Consiglio Direttivo n. 38 del 25 febbraio 2021 con la quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell’ANVUR;

RILEVATO che, ai sensi del punto 3.4 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, il CUG deve adottare un proprio regolamento interno;

CONSIDERATA la necessità di adottare una disciplina che regoli il funzionamento, le modalità organizzative, il corretto trattamento dei dati e le relazioni istituzionali del CUG con soggetti esterni ed interni all’ANVUR;

il CUG dell’ANVUR adotta il seguente:

REGOLAMENTO

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina l’attività del *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* dell’ANVUR, costituito con Delibera del Consiglio Direttivo n. 38 del 25 febbraio 2021.

Art. 2 Attribuzioni del Comitato

1. Il CUG ha sede presso l’ANVUR e si avvale delle strutture e delle risorse dell’Agenzia per l’espletamento delle proprie funzioni. Esso esercita i compiti che gli sono attribuiti dall’articolo 57, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 26 giugno 2019, n. 2, ed assume tutte le funzioni precedentemente

demandate dai Contratti Collettivi al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, ovvero affidate dal Consiglio Direttivo o dal Direttore.

2. Al fine di garantire le Pari Opportunità, il CUG propone misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata su genere, orientamento sessuale, razza, origine etnica, età, lingua, religione, convinzioni personali e politiche ed eventuali handicap.
3. Il CUG promuove, altresì, la parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni e nelle relazioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e propone le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a sostenere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato.
4. Il CUG favorisce la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
5. Nell'ambito delle proprie competenze, il CUG assume compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio.
6. In particolare, il CUG promuove iniziative volte a:
 - a) favorire l'uguaglianza sostanziale dei generi sul lavoro;
 - b) favorire condizioni di benessere lavorativo e la conciliazione fra vita privata e lavoro;
 - c) prevenire e contrastare le discriminazioni ed ogni altra forma di disagio lavorativo;
 - d) incentivare l'informazione e la formazione orientata al rispetto di ogni lavoratore ed alla valorizzazione di ogni diversità, attraverso anche l'adozione di codici etici e di condotta.
7. Il CUG può esprimere pareri su:
 - a) piani di formazione del personale;
 - b) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, comprese quelle relative al lavoro agile, interventi di conciliazione tra vita e lavoro e, più in generale, di *welfare* aziendale;
 - c) contrattazione integrativa sui temi di pertinenza.
8. Infine, il CUG esercita compiti di verifica:
 - a) sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di Pari Opportunità e di promozione del valore del rispetto dei generi;
 - b) sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - c) sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*;
 - d) sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.
9. L'ANVUR fornisce tempestivamente al CUG tutti i dati, le informazioni e la documentazione necessari a garantirne l'effettiva operatività.

Art. 3

Composizione e durata

1. Il CUG è composto da:
 - a) due componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in ANVUR;
 - b) due rappresentanti dell'ANVUR, designati dal Consiglio Direttivo.
2. Il CUG dura in carica quattro anni decorrenti dalla Delibera di costituzione assunta dal Consiglio Direttivo. Nel caso di mancata ricostituzione entro i termini, si applicano le disposizioni generali relative agli organi amministrativi di cui all'art. 3 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293.
3. La cessazione dall'incarico di componente del CUG avviene:
 - a) per cessazione del rapporto di lavoro;
 - b) per comando o distacco presso altro Ente;
 - c) per dimissioni volontarie dalla carica;
 - d) per revoca da parte di chi ha proceduto alla designazione.

Le dimissioni di un/a componente del CUG devono essere presentate per iscritto al/alla Presidente del Comitato stesso, che ne dà comunicazione all'Amministrazione e all'Organo che lo ha designato.
4. I componenti dimissionari o che cessano dalla carica nel corso del mandato sono sostituiti con le medesime modalità di cui al comma 1 e restano in carica per la durata residua del mandato di cui al comma 2.
5. I componenti cessano dall'incarico allo scadere del mandato del CUG e possono essere rinominati per un ulteriore mandato consecutivo.

Art. 4

Il Presidente

1. Il Presidente del CUG è nominato dal Consiglio Direttivo e allo stesso sono attribuite le seguenti funzioni:
 - a) rappresenta il Comitato;
 - b) ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti;
 - c) coordina i lavori;
 - d) assegna ad un componente le funzioni di Segretario.
2. Il Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con i competenti organi e le strutture dell'ANVUR.

Art. 5

Funzionamento e organizzazione dei lavori

1. Il CUG si riunisce almeno due volte all'anno in convocazione ordinaria, anche in modalità telematica.
2. Le riunioni ordinarie sono convocate dal Presidente almeno sette giorni prima della data prescelta e l'ordine del giorno è fissato dallo stesso, anche tenendo conto di eventuali proposte dei componenti.
3. La convocazione straordinaria del CUG può avvenire su richiesta di almeno un terzo dei suoi componenti effettivi e può essere effettuata almeno due giorni prima della data prescelta.
4. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della metà più uno dei componenti aventi diritto al voto.
5. I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente. L'assenza ingiustificata per due volte consecutive alle riunioni comporta l'automatica decadenza dall'incarico.
6. Per l'approfondimento di tematiche specifiche, il CUG può costituire gruppi di lavoro interni, nominati dal Presidente.
7. Nello svolgimento delle proprie funzioni, per lo scambio di informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici, il CUG può avvalersi della collaborazione dell'Ufficio del/la Consigliere/a di Parità territorialmente competente. Mantiene altresì un costante rapporto di collaborazione con *"l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro"* e *"l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)"*.
8. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
9. Il verbale delle riunioni del CUG deve essere redatto in forma sintetica ed è firmato dal Presidente e dal Segretario.

Art. 6

Trattamento dei dati personali

1. Nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali, ai fini del presente Regolamento sono responsabili del trattamento dei dati personali tutti i componenti del CUG, il personale preposto all'archiviazione informatica dei dati trattati dal medesimo ed eventuali altri soggetti individuati dall'ANVUR.
2. I dati personali trattati sono quelli di cui detti soggetti vengono a conoscenza nello svolgimento delle loro funzioni.

Art. 7

Relazione annuale

1. Entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG redige una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'ANVUR, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità tra i generi, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*.
2. La relazione viene trasmessa al Consiglio Direttivo, all'OIV e al Direttore dell'ANVUR.

Art. 8

Rapporti con l'ANVUR

1. I rapporti tra il CUG e l'ANVUR sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.
2. Il CUG provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito istituzionale dell'ANVUR.
3. Il CUG può richiedere agli uffici dell'ANVUR dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di propria competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.
4. Il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli Organi e Uffici dell'ANVUR che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti ad argomenti e materie tra quelli di competenza del CUG stesso.

Art. 9

Disposizioni finali

1. Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR, a seguito di informazione preventiva al CUG.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle norme vigenti ed ai Regolamenti dell'ANVUR.

Art. 10

Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito istituzionale dell'ANVUR.