

Regolamento
per la composizione, le funzioni e le modalità di
funzionamento del Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni

approvato dal Consiglio di Amministrazione il 13 ottobre 2020 con deliberazione n. 44/2020/7

Art. 1 - Oggetto del Regolamento	1
Art. 2 - Composizione e durata	1
Art. 3 - Compiti	2
Art. 4 - Funzionamento	3
Art. 5 - Risorse, strumenti e rapporti con enti/organismi interni	5
Art. 6 - Attività di comunicazione, informazione e relazioni con enti/organismi esterni	6
Art. 7 - CUG e contrattazione integrativa	6
Art. 8 - Validità e modifiche del Regolamento	6
Art. 9 - Norme di rinvio	7

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

1.1 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'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (di seguito CUG), istituito con decreto del Direttore generale n. 213/2019, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, pubblicata nella G.U. n. 134 dell'11 giugno 2011, e della Direttiva emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità del 26 giugno 2019, pubblicata nella G.U. n. 184 del 7 agosto 2019.

Art. 2 - Composizione e durata

2.1 Il CUG è composto, nel rispetto della parità di genere, da:

- a) un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Istituto, intendendo con tale formulazione le OO.SS. rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001, a livello del settore ricerca. La rappresentatività delle sigle sindacali a livello del settore ricerca sono da valutarsi al momento della nomina dell'Organo che permane con tale composizione – salvo nei casi disciplinati all'art. 4 - fino al termine del mandato;
- b) un pari numero di rappresentanti dell'INRiM individuati dal Direttore Generale.

2.2 Per ogni componente effettivo di cui alle lettere a) e b) è previsto un componente supplente. I componenti supplenti possono partecipare come uditori alle riunioni del CUG. Hanno diritto di voto solo in caso di assenza o impedimento dei componenti effettivi che sostituiscono.

2.3 Il/la Presidente del CUG è nominato/a dal Direttore Generale, tra i componenti individuati dall'Amministrazione. Il CUG elegge al suo interno, a maggioranza, un/una Vice Presidente e un/una Segretario/a. Il/la Vice Presidente ha funzioni di sostituzione del/della Presidente in caso di assenza breve o impedimento temporaneo. Il/la Segretario/a collabora al coordinamento dei lavori.

2.4 Il mandato dei componenti del CUG è di quattro anni.

Art. 3 - Compiti

3.1 Il CUG promuove le pari opportunità di ogni persona in ambito lavorativo, attraverso misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e sull'orientamento sessuale, l'etnia, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età.

3.2 Il CUG opera in stretto raccordo con le strutture dell'Amministrazione nell'esercizio dei compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Nello specifico al CUG spettano i seguenti compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro e nella ricerca, tra uomini e donne, per prevenire condizioni di disagio lavorativo e contrastare l'insorgere e la diffusione di situazioni persecutorie e di violenza morale o psichica;
- promozione di azioni e strumenti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di disagio, discriminazione e molestie;
- promozione e/o potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita privata;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e degli uomini; iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie e la legislazione nazionale per l'affermazione sul lavoro e nello studio della pari dignità delle persone;
- iniziative scientifiche e culturali, attività di informazione, formazione, inerenti le tematiche delle pari opportunità e del benessere lavorativo e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- diffusione delle conoscenze e delle esperienze, nonché di altri elementi informativi su questioni di Pari Opportunità e sulle possibili soluzioni anche promuovendo interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- indagini conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'ente e prevenire la discriminazione nell'Istituto e conseguentemente formulare proposte di azioni positive per il miglioramento.

Al CUG spettano inoltre i seguenti compiti consultivi, non vincolanti, su:

- progetti di riorganizzazione dell'Istituto (sia componente amministrativa che scientifica);
- piani di formazione del personale;
- criteri di valutazione del personale;

- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa (part time, telelavoro, lavoro agile, ecc.) e interventi di conciliazione vita-lavoro;
- contrattazione integrativa su tematiche di propria competenza;
- proposta di azioni positive, progetti e buone pratiche promossi in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo.

Al CUG spettano inoltre i seguenti 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'etnia, alla disabilità, alla religione, alle convinzioni personali e politiche o alla lingua nell'accesso e nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

3.3 Il CUG redige ogni anno, entro il 30 marzo, un report sulla situazione del personale dell'Istituto, 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 e al mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione INRiM, ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, dal Servizio di prevenzione e protezione dell' INRiM e dal medico competente. Il CUG trasmette la relazione al Direttore generale, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e al Consiglio di Amministrazione, cui viene illustrata. Successivamente, la rende pubblica.

3.4 Il CUG ha facoltà di richiedere di essere audito dagli Organi di Governo.

Art. 4 - Funzionamento

4.1 Il CUG si riunisce di norma almeno ogni due mesi e comunque ogni volta che il/la Presidente ne ravveda la necessità oppure ne faccia richiesta almeno un terzo dei componenti. L'avviso di convocazione ordinaria è inviato ai componenti effettivi e per conoscenza ai componenti

supplenti, per posta elettronica con un anticipo di almeno cinque giorni e contiene l'indicazione dell'ordine del giorno.

4.2 L'avviso di convocazione straordinaria è inviato secondo le medesime modalità con un anticipo di almeno tre giorni.

4.3 I componenti effettivi impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al CUG e verificare la disponibilità a partecipare del proprio supplente. L'assenza ingiustificata per tre sedute consecutive da parte di un componente effettivo comporta la decadenza dalla carica. Il Presidente convoca e presiede le riunioni del CUG e ne stabilisce l'ordine del giorno, anche su proposta di singoli componenti.

4.4 Le riunioni del CUG sono ritenute valide se è presente almeno la metà più uno dei suoi componenti aventi diritto al voto. Le deliberazioni vengono assunte a maggioranza dei presenti aventi diritto al voto, compreso il Presidente. In situazione di voto di parità si procede ad un ulteriore confronto al fine di addivenire ad una soluzione di convergenza, da deliberare con una votazione entro la seduta successiva, a garanzia della possibilità di effettuare ulteriori approfondimenti. Nel caso permanga la parità, prevale il voto del Presidente.

4.5 Nello svolgimento della propria attività il CUG opera tramite riunioni plenarie e commissioni, per le quali viene individuato un/una referente tra i componenti effettivi. Ai lavori delle commissioni possono partecipare anche i componenti supplenti. I referenti delle commissioni relazionano nelle sedute plenarie, ove il CUG assume le decisioni definitive. Il CUG ha facoltà di richiedere, per specifiche tematiche e sedute, la partecipazione a soggetti esterni ad esso, senza diritto di voto, in qualità di esperti nelle tematiche di competenza.

4.6 Le riunioni del CUG devono essere verbalizzate dal/dalla Segretario/a in forma sintetica. I componenti del CUG hanno facoltà di far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali. I verbali vengono approvati ordinariamente nella seduta successiva. Al fine di tutelare la privacy dei dipendenti, nelle copie dei verbali pubblicate sul sito intranet dell'Istituto, verranno omesse le informazioni relative a segnalazioni o situazioni di criticità esaminate e discusse.

4.7 Le dimissioni di un componente del CUG devono essere tempestivamente comunicate per iscritto al CUG. Il Presidente ne dà quindi comunicazione al Direttore Generale, per consentirne la sostituzione.

4.8. In caso di decadenza di un componente o di sue dimissioni le organizzazioni sindacali e il Direttore Generale, nelle loro rispettive competenze, provvedono a designare un nuovo rappresentante nel CUG. Se la cessazione di uno o più componenti del CUG si verifica nel corso dell'ultimo semestre del mandato le relative posizioni rimangono vacanti fino al termine del mandato.

4.9. Il CUG può promuovere collaborazioni con altri enti pubblici e privati presenti sul territorio per un'azione sinergica sulle tematiche di propria competenza.

Art. 5 - Risorse, strumenti e rapporti con enti/organismi interni

5.1 L'Amministrazione, in accordo con la Direttiva PCM 4 marzo 2011, assicura al CUG:

- un locale adeguato per lo svolgimento delle proprie attività organizzative, la conservazione della relativa documentazione e il materiale informativo;
- strumenti e attrezzature necessari;
- adeguato supporto, fornendo dati e informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività dell'organo;
- adeguata cooperazione da parte dei responsabili delle Strutture dell'Istituto, il cui apporto si renda di volta in volta necessario per la più efficace realizzazione dell'attività del CUG.

5.2. Il CUG può proporre al Consiglio di Amministrazione specifici progetti, finalizzati alla promozione delle pari opportunità, la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, cui, in ogni caso, spetta la valutazione circa l'apposizione di eventuali specifici stanziamenti a valere sul bilancio di previsione.

5.3. Il CUG collabora specificatamente con l'OIV e la Direzione Generale al fine di rafforzare la programmazione di politiche attive sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo all'interno dei Piani triennale delle Azioni Positive dell'Istituto (PAP). Al fine di rendere maggiormente efficaci le azioni proposte nel PAP, il CUG opera un monitoraggio in itinere durante il triennio, con verifiche e valutazioni intermedie annuali, ed interviene anche attraverso l'inserimento di correttivi nella proposta di PAP.

5.4. Il CUG può avvalersi di risorse messe a disposizione da terzi, quali Commissione Europea, Stato, Regione o altri organismi, pubblici e privati.

Art. 6 - Attività di comunicazione, informazione e relazioni con enti/organismi esterni

6.1 Il CUG informa periodicamente, a propria cura, sulle proprie attività e proposte attraverso un'area dedicata sui siti Internet e intranet dell'Istituto, dove vengono pubblicati documenti e materiali, compresa la relazione annuale prevista all'art.3.3 del presente Regolamento.

6.2 Il CUG collabora con le/i Consigliere/i di Parità presenti sul territorio regionale, anche attraverso il raccordo con "l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata" previsto dal Piano Italia 2020 "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" e con Centro regionale contro le discriminazioni della Regione Piemonte.

Art. 7 - CUG e contrattazione integrativa

7.1 La Direzione Generale fornisce al CUG, ordinariamente con almeno una settimana di anticipo, l'ordine del giorno della riunione di negoziazione dei contratti integrativi e i relativi documenti per consentire al Comitato di farsi promotore, nei confronti delle parti titolate alla negoziazione, di eventuali suggerimenti in relazione ai temi che rientrano nelle proprie competenze.

7.2 Le proposte relative a misure formulate dal Comitato potranno essere oggetto di esame nella contrattazione integrativa fra Istituto, RSU e OO.SS.

7.3 Il Comitato può essere invitato dall'Amministrazione alle riunioni di negoziazione dei contratti integrativi e/o ai tavoli tecnici su tematiche di competenza del CUG.

7.4 Nel caso di cui al comma precedente, il Comitato partecipa alle riunioni di negoziazione dei contratti integrativi limitatamente alle tematiche di propria competenza, in qualità di osservatore, mediante la partecipazione del suo Presidente o di un/a suo delegato/a, che viene individuato tra i componenti effettivi non appartenenti alla Delegazione Trattante.

Art. 8 - Validità e modifiche del Regolamento

8.1 Lo schema del presente Regolamento è approvato, a maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti, e sottoposto al Consiglio di Amministrazione dell'INRiM per la sua approvazione.

8.2 Il Regolamento approvato dal Consiglio e pubblicato sul sito web istituzionale.

8.3 Le modifiche al Regolamento sono soggette alla medesima procedura prevista per la sua approvazione.

Art. 9 - Norme di rinvio

9.1 Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla normativa vigente.

9.2 Per quanto attiene il diritto di accesso alla documentazione relativa alle attività del CUG, si rinvia alla normativa di riferimento.

9.3 Per quanto attiene il trattamento dei dati nell'ambito delle attività del CUG, si rinvia alla normativa di riferimento.