

Linee guida-Raccomandazioni

Premessa

Le seguenti *Linee guida-Raccomandazioni* hanno lo scopo di:

- **far conoscere** alle diverse componenti dell'Ateneo di "Tor Vergata" (personale docente, personale tecnico-amministrativo-bibliotecario, studenti) il *ruolo*, i *compiti*, le *materie di competenza* e la *composizione*, del Comitato Unico di Garanzia;
- **richiedere** alle strutture di Ateneo la più ampia disponibilità a collaborare con il Comitato e a favorirne l'azione;
- **sollecitare** la risposta dei singoli alle iniziative del Comitato e alle procedure di interpello, secondo le proprie possibilità e competenze;
- **tratteggiare** l'indirizzo programmatico del Comitato, promuovendo la formazione e la diffusione di una cultura dei diritti;
- **incentivare** la collaborazione con le istituzioni locali e l'adozione di *best practices*, anche alla luce degli obiettivi della Terza Missione alla quale l'Ateneo di "Tor Vergata" ha aderito.

Il Comitato Unico di Garanzia e il suo ruolo

Con l'entrata in vigore della **Legge 183 del 2010**, che ha apportato alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs.165 del 2001, è stato introdotto, nelle amministrazioni pubbliche, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni" (di seguito individuato dall'acronimo CUG).

Si tratta di un organismo che **riunisce, razionalizza, estende e rafforza**, le funzioni in precedenza svolte dai "Comitati per le Pari Opportunità" e dai "Comitati Paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing".

Teso a garantire la realizzazione di quell'uguaglianza formale e sostanziale sancita dall'articolo 3 della nostra Costituzione, il CUG è volto al **contrasto di qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, ivi comprese quelle di genere**.

In tal senso, il CUG è impegnato nella rimozione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e che determinano dei divari nel trattamento, nella retribuzione e negli avanzamenti di carriera.

In virtù di questo suo importante ruolo, la Legge 183 del 2010, prevede che il CUG operi **in stretto raccordo con i vertici dell'ente di appartenenza** e che **venga preventivamente consultato** ogni qualvolta debbano essere adottati atti interni nelle materie di sua competenza (flessibilità, orario di lavoro, regime part-time, congedi, formazione, progressioni), così da individuare e da superare "tutti

quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivati da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica”.

Si aggiunga che, con specifico riferimento alle Università, il CUG si impegna a superare anche tutti quei limiti che in vario modo possono condizionare, o precludere, il **diritto allo studio** e la **libertà di ricerca e di insegnamento**.

A tal proposito, come è stato sottolineato dalle recenti *Raccomandazioni della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane* (15 novembre 2018), il CUG contribuisce a far sì che l’Ateneo possa costituire un ambiente “di studio e lavoro caratterizat[o] dal rispetto delle persone e dalla valorizzazione delle differenze [...], anche con effetto sui servizi resi ai propri *stakeholders*”.

In quanto **organo di vigilanza** e di **garanzia**, promotore di **parità**, di **non-discriminazione**, di **benessere**, di **salute** e di **sicurezza**, il CUG rappresenta un **essenziale punto di riferimento** per tutti gli organi, i comitati e le commissioni di Ateneo e per l’intera comunità universitaria.

I compiti del Comitato Unico di Garanzia

In base a quanto sancito dalla **Legge 183 del 2010 (punto 3.2.)** il CUG “esercita compiti propositivi, consultivi e di controllo, nell’ambito delle competenze allo stesso demandate”.

Nel dettaglio il CUG svolge **funzioni**

- **propositive** circa: *a)* la predisposizione delle azioni positive volte a favorire l’uguaglianza sostanziale dei lavoratori; *b)* la promozione e il potenziamento di iniziative finalizzate alla realizzazione della conciliazione casa/lavoro (anche con previsione di strutture interne quali: mense e asili nido); *c)* la contrattazione integrativa; *d)* l’adozione di iniziative dirette all’attuazione delle direttive comunitarie per la pari dignità e la parità; *e)* l’analisi delle condizioni dei lavoratori e la predisposizione dei c.d. bilanci di genere; *f)* la diffusione di informazioni, documenti, dossier e rapporti tecnico-statistici che evidenzino le criticità e che individuino soluzioni da proporre alle amministrazioni e agli enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento.
- **consultive** a proposito: *a)* dell’applicazione delle Linee guida ministeriali; *b)* dell’organizzazione interna dell’amministrazione o dell’ente di appartenenza; *c)* della formazione del personale; *d)* della gestione degli orari di lavoro (permessi, congedi, lavoro agile e/o a distanza, part-time); *e)* dei criteri di valutazione del personale; *f)* della contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle sue competenze.
- **di verifica** in merito: *a)* ai risultati delle azioni positive e dei progetti adottati in tema di parità; *b)* agli esiti degli interventi volti alla promozione del benessere organizzativo; *c)* alla prevenzione del disagio lavorativo; *d)* al contrasto alla violenza morale e psicologica e al mobbing; *e)* all’assenza e alla rimozione di ogni forma di discriminazione diretta e/o indiretta (ad es.: relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua) nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e di studio, nella promozione

degli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sui luoghi di lavoro, di ricerca, di insegnamento e di studio.

Le materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia

All'interno delle Università (così come di tutte le amministrazioni e gli enti pubblici), il CUG costituisce l'organo preposto in tema di **parità**, di **benessere** e di contrasto alle **discriminazioni**.

Il CUG è, quindi, chiamato a:

- **garantire e migliorare la parità**, intesa come: *a)* difesa dei diritti della persona; *b)* lotta ai pregiudizi e agli stereotipi di genere; *c)* contrasto alle disparità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera e nello svolgimento di tutte le attività lavorative; *d)* difesa del diritto allo studio, della libertà di ricerca e di insegnamento; *e)* promozione e diffusione di una cultura inclusiva, orientata non soltanto al rispetto dell'*Altro/Altra*, ma anche, e soprattutto, alla valorizzazione delle differenze.
- **assicurare un adeguato grado di benessere**, mediante: *a)* il monitoraggio e la razionalizzazione della gestione degli spazi; *b)* l'implementazione dei servizi interni offerti e la previsione di soluzioni concrete volte a permettere la conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari e di cura; *c)* la collaborazione e il continuo confronto con i vertici organizzativi, in modo da concorrere attivamente alle decisioni che riguardano il personale e la comunità studentesca; *d)* il ricorso a indagini conoscitive e la distribuzione di questionari anonimi finalizzati a "mappare" le condizioni e il grado di soddisfazione del personale docente, del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario e degli studenti.
- **prevenire e rimuovere tutte le possibili forme di discriminazione** (dettate, ad esempio, dal genere, dall'appartenenza etnica, dalla fede religiosa, dalla lingua, dall'età o dalle condizioni di salute), attraverso: *a)* il contrasto alle violenze fisiche, morali e/o psicologiche, e al mobbing; *b)* l'adozione di codici etici e di condotta idonei a prevenire ingiustificate disparità di trattamento; *c)* l'organizzazione di iniziative (seminari, giornate di studio, congressi) volte a diffondere una maggiore consapevolezza dei diritti e dei doveri del personale tutto e degli studenti.
- **predisporre il piano triennale delle azioni positive** che individua e definisce: *a)* gli interventi e le strategie da attuare all'interno del contesto organizzativo, di lavoro, di ricerca, di insegnamento e di studio dell'Ateneo; *b)* le risorse umane e finanziarie disponibili e necessarie; *c)* gli obiettivi, i tempi e i risultati attesi nel breve, nel medio e nel lungo periodo.

La composizione del Comitato Unico di Garanzia

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa (Legge 183/2010 punto 3.1.2 e 3.1.3), i membri del CUG devono essere in possesso di adeguati **requisiti di professionalità, attitudine ed esperienza**.

Caratterizzato da una **composizione paritetica**, volta ad assicurare **un'eguale rappresentanza di tutti i ruoli e di entrambi i generi**, il CUG annovera al suo interno figure designate dalle

organizzazioni sindacali, esponenti del personale docente, del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario e degli studenti.

Alla luce di quanto sin qui esposto, il CUG esorta

- **le Strutture di Ateneo** a collaborare con il CUG e a rivolgersi – anche autonomamente – a tale organismo prima di intraprendere qualsiasi iniziativa che riguardi il personale e che ricada, direttamente e/o indirettamente, sulle materie di sua competenza;
- **gli appartenenti al personale docente, al personale tecnico-amministrativo-bibliotecario e al corpo studentesco** a rispondere ai questionari e alle interrogazioni del CUG, in modo da contribuire all'azione del Comitato;
- **i singoli** (dipendenti e/o studenti) a rivolgersi al CUG – anche avvalendosi dello sportello “S.O.S. CUG” e del “Counselling psicologico” – ogniqualvolta desiderino ricevere consulenza, assistenza e/o tutela.

Nel medio e nel lungo periodo il CUG intende

- **accrescere** la sinergia con le Strutture e i Centri di Ricerca di Ateneo che si occupano di tematiche affini;
- **incrementare** il numero delle iniziative e degli interventi volti alla formazione e alla diffusione di una cultura dei diritti, dell'uguaglianza e della pari-opportunità;
- **sviluppare una rete di confronto e di collaborazione** con le istituzioni locali, nazionali e internazionali, anche nel rispetto delle finalità individuate dalla Terza Missione.

Linee Guida-Raccomandazioni

approvate dal CUG di Ateneo nella seduta del 03/04/2019