



**POLITECNICO  
DI TORINO**

**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

*(emanato con Decreto Rettorale n. 203/2015 del 07/05/2015)*

- Art. 1 - Oggetto del Regolamento
- Art. 2 - Composizione e durata
- Art. 3 - Compiti
- Art. 4 - Funzionamento
- Art. 5 - Consigliera di Fiducia
- Art. 6 - Risorse e strumenti
- Art. 7 - Attività di comunicazione e informazione
- Art. 8 - CUG e contrattazione integrativa
- Art. 9 - Validità e modifiche del Regolamento
- Art. 10 - Norme di rinvio

## **Art. 1 - Oggetto del Regolamento**

**1.1** Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, del Politecnico di Torino, istituito ai sensi dell'Art. 17 dello Statuto del Politecnico di Torino, dell'Art. 57 del D. Lgs. n. 165, 30 marzo 2001 (come modificato dall'Art. 21 della Legge n. 183 4 novembre 2010) e 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), con Decreto Direttoriale n. 82 Prot. n. 871 del 14 gennaio 2013.

## **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 Ateneo, intendendo con tale formulazione le OO.SS. rappresentative a livello di comparto e le sigle sindacali elette nella RSU, per favorire la massima rappresentatività di tutte le voci presenti in Ateneo. La rappresentatività delle sigle sindacali a livello di comparto e le sigle elette nelle RSU 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 del Politecnico individuati dal Consiglio di Amministrazione;
- C) un rappresentante degli studenti, individuato tra i rappresentanti in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione.

**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 designato/a dal CdA su proposta del Rettore. Il CUG elegge al suo interno, a maggioranza, un/una Vice Presidente e un/una Segretario/a. Il Vice Presidente ha funzioni di sostituzione del/della Presidente in caso di assenza breve o impedimento temporaneo. Il Segretario/Segretaria collabora al coordinamento dei lavori.

**2.4** Il mandato dei componenti del CUG è di sei anni, ad eccezione del mandato del/della rappresentante degli studenti che è di due anni, secondo quanto previsto nel Regolamento per l'elezione dei rappresentanti degli studenti negli organi di governo e in altri organi collegiali.

## Art. 3 - Compiti

3.1 Il CUG promuove le pari opportunità di ogni persona nel lavoro e nello studio, attraverso misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, 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 nello studio tra uomini e donne e per prevenire condizioni di disagio lavorativo;
- promozione di azioni e strumenti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di disagio, discriminazione e molestie, avvalendosi della collaborazione del/della Consigliere/a di Fiducia;
- promozione e/o potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- 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, nonché attività di informazione e formazione, inerenti le tematiche delle pari opportunità e del benessere lavorativo;
- diffusione delle conoscenze e delle esperienze, nonché di altri elementi informativi su questioni di Pari Opportunità e sulle possibili soluzioni; ok
- indagini conoscitive della condizione di benessere lavorativo e di discriminazione nell'Ateneo e proposta di azioni positive per il miglioramento

Al CUG spettano inoltre i seguenti compiti consultivi su:

- progetti di riorganizzazione e piani di formazione del personale, criteri di valutazione del personale, forme di flessibilità lavorativa (orari di lavoro, part time, telelavoro ecc.);
- Contrattazione Integrativa su tematiche di propria competenza
- tematiche di propria competenza su richiesta da parte degli Organi Istituzionali;
- azioni positive, progetti e buone pratiche promossi in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo e in ambito di studio.

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 e nello studio;
- 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, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alle convinzioni personali e politiche o alla lingua nell'accesso e nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e studio, 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 e degli studenti dell'Ateneo, 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. Il CUG illustra la relazione al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione e la rende pubblica.

3.4 Il CUG richiede audizione agli Organi di Governo ogni volta in cui lo ritenga necessario.

## 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/la 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 comunque con una votazione entro la seduta.

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. Il/le referenti delle Commissioni relazionano nelle sedute plenarie, ove il CUG assume le decisioni definitive. Il CUG può richiedere inoltre la partecipazione di soggetti esterni ad esso, senza diritto di voto, ritenuti esperti delle tematiche di competenza.

4.6 Le riunioni del CUG devono essere verbalizzate dal Segretario in forma sintetica. I componenti del CUG possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali. I verbali vengono approvati nella seduta successiva.

4.7 Le dimissioni di un componente del CUG devono essere tempestivamente comunicate per iscritto al CUG e il Presidente ne dà comunicazione al Rettore per consentirne la sostituzione. Il CUG in tal senso raccomanda nella scelta del nuovo componente di tenere fortemente in considerazione la continuità del funzionamento dell'Organo. Il/la Presidente rassegna le proprie dimissioni comunicandole in forma scritta al CUG e al Rettore per consentirne la sostituzione.

4.8. In caso di decadenza di un componente o di sue dimissioni le organizzazioni sindacali, il Consiglio di Amministrazione o gli studenti rappresentanti negli organi, 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 promuove collaborazioni con altri enti pubblici e privati presenti sul territorio per un'azione sinergica sulle tematiche di propria competenza.

## Art. 5 – Consigliera di Fiducia

5.1 La Consigliera di Fiducia è una figura prevista dallo Statuto del Politecnico di Torino (art.17) con funzione di consulenza e assistenza al personale e agli studenti nei casi di molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori.

5.2 La selezione da parte del CUG o di un'apposita commissione nominata dal CUG avviene sulla base del curriculum vitae e di un colloquio. In particolare viene accertato che la/il candidata/o possieda le competenze professionali e le conoscenze giuridiche in materia di pari opportunità, discriminazioni, diritto del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, legislazione universitaria, codice etico, nonché l'attitudine personale allo svolgimento dell'incarico. La Consigliera di Fiducia è nominata dal Rettore su proposta del CUG ed è individuata con procedura pubblica trasparente, rivolta a tutte le persone esterne all'Università in possesso degli idonei requisiti di competenza in ordine alle mansioni attribuite.

5.3 L'incarico della Consigliera di fiducia ha durata biennale, rinnovabile secondo le modalità stabilite nel Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.

5.4 Periodicamente la Consigliera di Fiducia relaziona sulla propria attività al CUG. Suggerisce azioni opportune, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Ente a tale scopo; può partecipare in qualità di esperta alle riunioni del CUG senza però diritto di voto.

## Art. 6 – Risorse, strumenti e rapporti con enti/organi interni

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

- una sede e una sala per poter svolgere le proprie attività organizzative, conservare la relativa documentazione e il materiale informativo;
- gli strumenti e le attrezzature necessari al proprio funzionamento;
- un adeguato supporto fornendo tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività dell'organo;
- adeguata cooperazione da parte dei responsabili delle strutture dell'Ateneo, il cui apporto di competenze tecnico/amministrative si renda di volta in volta necessario per la più efficace realizzazione dell'attività del CUG.

6.2. Il Consiglio di Amministrazione destina, su proposta del Rettore, sentita/o la/il Presidente del CUG, un fondo annuo per lo svolgimento delle attività istituzionali del Comitato, il cui ammontare è definito in sede di bilancio di previsione. Il CUG dispone dello stanziamento tenuto conto dei vincoli e dei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente.

6.3. Il CUG collabora specificatamente con il Nucleo di Valutazione al fine di rafforzare la programmazione di politiche attive sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo all'interno dei Piani della Performance dell'Ateneo.

6.4. Il CUG può avvalersi anche di risorse messe a destinazione da enti terzi, quali Commissione Europea, Stato o altri organismi, sia pubblici sia privati.

## **Art. 7 Attività di comunicazione, informazione e relazioni con enti/organismi esterni**

**7.1** Il CUG informa periodicamente sulle proprie attività e proposte attraverso un'area dedicata sul sito internet/intranet dell'Ateneo, dove vengono pubblicati documenti e materiali, compresa la relazione annuale prevista all'art.3.3 del presente Regolamento

**7.2** Il CUG collabora con la /il Consigliera/e Nazionale di Parità, anche attraverso il raccordo con l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata e con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

## **Art. 8 - CUG e contrattazione integrativa**

**8.1** La struttura competente dell'Amministrazione fornisce preventivamente al CUG l'ordine del giorno della contrattazione affinché il Comitato possa farsi promotore nei confronti delle parti titolate alla negoziazione di eventuali suggerimenti.

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

**8.3** Il Comitato viene invitato alle riunioni di negoziazione integrativa e/o ai tavoli tecnici su tematiche di competenza del CUG

**8.4** Il Comitato può partecipare alle riunioni di negoziazione integrativa, su tematiche di propria competenza, in qualità di osservatore mediante la partecipazione del Presidente o di un suo delegato che viene individuato tra i suoi componenti effettivi non appartenenti alla Delegazione Trattante.

## **Art. 9 - Validità e modifiche del Regolamento**

**9.1** Il presente Regolamento è approvato dalla maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti del CUG ed è approvato dal Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione del Politecnico di Torino.

**9.2** Il presente Regolamento è emanato dal Rettore al termine dell'iter istruttorio, nonché pubblicato sul sito web istituzionale del Politecnico di Torino.

**9.3** Le modifiche al presente Regolamento, approvate dalla maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti del CUG, debbono essere approvate dal Senato Accademico sentito il Consiglio di Amministrazione.

## **Art. 10 - Norme di rinvio**

**10.1** Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla normativa vigente sulle materie trattate.

**10.2** Per quanto attiene il diritto di accesso alla documentazione relativa alle attività del CUG, si rinvia all'apposita normativa di riferimento.

**10.3** Per quanto attiene il trattamento dei dati nell'ambito delle attività del CUG, si rinvia all'apposita normativa di riferimento.