

IND
IRE ISTITUTO
NAZIONALE
DOCUMENTAZIONE
INNOVAZIONE
RICERCA EDUCATIVA

**Regolamento del
Comitato Unico di Garanzia
(CUG)**

Sommario

PREAMBOLO	3
ARTICOLO 1 – ISTITUZIONE	4
ARTICOLO 2 – COMPOSIZIONE E RUOLI	5
ARTICOLO 3 - FUNZIONAMENTO	6
ARTICOLO 4 - OBIETTIVI	8
ARTICOLO 5 - COMPITI PROPOSITIVI	9
ARTICOLO 6 - COMPITI CONSULTIVI	10
ARTICOLO 7 - COMPITI DI VERIFICA	11
ARTICOLO 8 - AZIONI POSITIVE	13
ARTICOLO 9 - RELAZIONE ANNUALE	15
ARTICOLO 10 - RACCORDO CON IL VERTICE AMMINISTRATIVO DELL'ISTITUTO	16
ARTICOLO 11 - RAPPORTI CON ALTRI ORGANISMI	17
ARTICOLO 12 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI E RISERVATEZZA	18
ARTICOLO 13 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	19

Preambolo

VISTA la costituzione della Repubblica Italiana nei suoi principi fondamentali in particolare l'art 3, 4, 35, 36, 37

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

VISTO l'art 16 D.P.R del 23 agosto 1988 che definisce in sede di contrattazione di comparto misure e meccanismi per consentire una parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego

VISTO il D.lgs. nr.165del 2001 recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in particolare nell'art. 7, in cui le Pubbliche amministrazioni sono tenute a garantire pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, nel trattamento e nelle condizioni del lavoro, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e, nell'art. 57 del decreto, ha previsto anche la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in sostituzione dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno *mobbing*

TENUTO CONTO della carta UE dei Ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori già recepita da Indire con delibera del CdA nr. 130 del 30 ottobre 2017 (Raccomandazione n. 2005/251/CE della Commissione dell'11 marzo 2005) e alle indicazioni contenute nel documento European Framework for Research Careers, a cui l'Ente si è ispirato

VISTO il D.lgs. nr. 198 del 11 aprile 2006 recante il codice delle pari Opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell'art 6 della legge 28 novembre 2005 n.246, in particolare gli art.13, 15, 36,37,38,43,46, e 48; come modificato dal D.lgs. del 25 gennaio 2010 n.5 recante l'attuazione della direttiva 2006/54/Ce del Parlamento europeo, inerente il principio delle pari opportunità di trattamento uomo - donna in materia di occupazione e impiego

VISTA la direttiva del 23 maggio 2007 concernente le *Misure per attuare le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni*

VISTO il D.lgs. n. 81 aprile 2008 Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro e che introduce all'art. 28 al comma 1 il concetto di rischio di genere

VISTO il D.lgs. 150 del 27 ottobre 2009 in attuazione della legge 4 marzo 2009 recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

VISTA la legge n. 183 del 4 novembre 2010, recante semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, valorizzazione e benessere di chi lavora nella pubblica amministrazione che in particolare modificano l'art 57 "Pari opportunità" del D.lgs nr. 165 /2001, stabilendo che le amministrazioni pubbliche devono costituire al proprio interno il Comitato unico di garanzia (art. 21 legge nr. 183 del 2010)

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 del 4 marzo 2011 recante *Le linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per promuovere le pari opportunità dei lavoratori e delle lavoratrici*

VISTA la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità recante *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni*

VISTO lo Statuto di Indire approvato con Delibera n. 13 del Cda del 20/10/2017, il regolamento di organizzazione del personale in cui si recepisce; la normativa nazionale e successive modifiche e integrazioni; la costituzione del CUG e relative Linee guida

VISTO l'art. 9 del CCNL del 19.04.2018, che disciplina il funzionamento del Comitato paritetico per L'innovazione.

Articolo 1 – Istituzione

1. Con provvedimento nr. 95 del 20 dicembre 2019, viene costituito presso L'Istituto Nazionale di Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa, il Comitato Unico di Garanzia (da ora in avanti CUG) con lo scopo di favorire l'uguaglianza formale tra uomini e donne, tutelare la dignità umana e professionale di tutti i lavoratori (art 21 legge 183/2010, Direttiva del 4 marzo 2011 e Direttiva 2 del 2019).

2. Il CUG è unico e raccoglie in un solo organismo i compiti e le funzioni che la legge e i contratti collettivi nazionali relativi al personale, nonché le altre disposizioni normative, attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati Paritetici, operanti già da tempo all'interno delle Pubbliche amministrazioni, con riguardo specifico ai fenomeni del *mobbing* e dello *straining*.
3. Il CUG esercita le proprie attività a favore di tutti i lavoratori e le lavoratrici di INDIRE e si dota del presente Regolamento, ai sensi del già citato art. 121 della legge 183/2010 e dell'art. 3 della Direttiva 4 marzo 2011 nonché della Direttiva 2 del 2019, che ne disciplina il funzionamento, al fine di raggiungere gli obiettivi in esso specificati, inerenti problematiche relative a questioni di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Articolo 2 – Composizione e ruoli

1. Il CUG ha una composizione paritetica, è formato dai componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e da un numero pari di membri in rappresentanza dell'Amministrazione dell'Ente, scelti tra il personale di ricerca, tecnologo, tecnico e amministrativo avendo cura di dare rappresentanza alle diverse aree geografiche e funzionali. Per ogni componente effettivo viene nominato un membro supplente.
2. I componenti titolari del CUG individuano al proprio interno, a maggioranza assoluta, la/il Presidente e comunicano questa proposta al Direttore Generale di Indire che la accoglie e procede alla nomina.
3. La /Il Vice-Presidente è eletto tra i membri effettivi del Comitato a maggioranza assoluta dei componenti, ha il compito di sostituire la/il Presidente in caso di sua assenza o impedimento.
4. Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi componenti continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina dei nuovi. Tutti gli incarichi possono essere confermati per un solo mandato.
5. I componenti possono presentare le loro dimissioni in forma scritta prima della scadenza del mandato al/la Presidente del Comitato, al Direttore Generale e alle Organizzazioni Sindacali di riferimento, nel caso siano stati designati in rappresentanza di queste. Il/la Presidente presenta le proprie dimissioni al Direttore Generale e agli altri componenti.

6. Il/la Presidente e i componenti decadono automaticamente dalla carica qualora subiscono sanzioni disciplinari per comportamenti discriminatori o per atti di violenza fisica o psichica commessi nei confronti di altri lavoratori o lavoratrici.
7. Il/la Presidente del CUG, previa consultazione con gli altri componenti del Comitato, valuta la sostituzione dei componenti qualora questi siano assenti consecutivamente per tre volte alle riunioni del CUG e/o dei Gruppi di lavoro di cui al successivo comma 8. Fanno eccezione le assenze dovute a malattia, congedo, cure familiari e motivazioni assimilabili. Il Comitato si esprime con la maggioranza qualificata per ciascun caso e nel caso di parità prevale il voto del/la Presidente.
8. Il CUG può istituire al suo interno Gruppi di Lavoro, a composizione aperta o chiusa, su specifiche tematiche e con compiti propri. Per ognuno può nominare referenti che dovranno rendicontare e discutere le attività del GdL nelle sedute plenarie.

Articolo 3 - Funzionamento

1. Il/La Presidente del CUG Indire, o componente del Comitato da questo designato sulla base di specifiche necessità o competenze, rappresenta il Comitato stesso sia nell'Ente che all'esterno. Il/La Presidente coordina le attività del Comitato, convoca i componenti effettivi e supplenti, presiede le riunioni e predispone l'Ordine del Giorno, anche sulla base di eventuali proposte e indicazioni dei componenti. Il/La Presidente si assicura che il Comitato svolga le proprie attività in sinergia con gli organi competenti dell'Amministrazione e svolge attività di raccordo tra questi e il Comitato curando anche l'informazione presso i suddetti organi delle iniziative intraprese e vigila sull'attuazione delle deliberazioni del Comitato. Il/La Presidente cura i rapporti con gli altri organismi dell'Ente, con altri CUG della PA e con gli altri organismi con cui il Comitato è chiamato a collaborare.
2. Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria di regola almeno una volta ogni due mesi, può altresì riunirsi in sessioni speciali su richiesta del/della Presidente o su richiesta motivata di almeno 1/3 dei componenti del Comitato. Le convocazioni ordinarie sono effettuate dal Presidente via e-mail quindici giorni lavorativi prima della data individuata per l'incontro e specificano l'ordine del giorno

della riunione, il luogo, l'ora di inizio della stessa e quella del presunto termine. Le sessioni speciali possono essere convocate con un preavviso inferiore, in relazione all'urgenza e applicando tutte le misure di comunicazione atte a favorire la più ampia partecipazione possibile. Le riunioni si svolgono di norma durante l'orario di apertura delle sedi, salvo particolari situazioni di necessità e urgenza. La presenza alle riunioni può avvenire anche in modo virtuale attraverso l'uso di opportuni strumenti informatici. Così come già stabilito dalla Direttiva del 4 marzo 2011 le attività svolte dal Comitato sono da considerarsi ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

3. I componenti effettivi impossibilitati a partecipare alle riunioni dovranno dare comunicazione al Presidente almeno 3 giorni prima della data di riunione, oltre che al relativo supplente, al quale spetterà l'onere di confermare la propria partecipazione.

4. Per la validità delle riunioni devono essere presenti almeno i 2/3 dei componenti convocati del CUG.

5. Le modifiche al presente regolamento vengono assunte a maggioranza qualificata (2/3) dei componenti del Comitato. Le decisioni, inclusa l'approvazione dei verbali delle precedenti sedute, vengono assunte nel corso delle riunioni a maggioranza semplice dei voti espressi dai presenti. Nelle votazioni in caso di parità prevale il voto del/la Presidente.

6. Le riunioni vengono verbalizzate da un membro del comitato individuato in apertura di ciascuna seduta. I verbali delle riunioni devono contenere l'indicazione delle presenze, degli argomenti trattati, delle decisioni assunte e delle eventuali posizioni difformi espresse dai componenti. Il verbale, approvato di norma nella riunione successiva, è distribuito ai singoli componenti del Comitato. I verbali verranno resi pubblici attraverso i canali di comunicazione del CUG.

7. Il CUG si dota di propri canali di comunicazione interna, esterna e istituzionale, nonché delle opportune modalità di pubblicizzazione dei propri atti attraverso gli strumenti e gli spazi resi disponibili dall'Amministrazione.

8. L'Istituto garantisce il normale funzionamento del CUG, mettendo a disposizione del Comitato stesso, presso le sedi, congrui spazi opportunamente attrezzati e adeguati strumenti informatici e tecnologici. Il CUG utilizza risorse umane e strumentali, rese disponibili dall'Amministrazione, idonee a perseguire le finalità previste dalla normativa e dai regolamenti vigenti.

9. Il CUG, come già previsto ai sensi dell' art. 5 del DPR 12/9/91 n. 171, ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione di Indire, oltre che a tutti i dati che riterrà utili all'individuazione di situazioni di discriminazione, nei limiti e con le modalità previste dalle normative vigenti, in

particolare da quella a tutela della privacy, di cui al *Codice in materia di dati personali* (D.lgs. 30 marzo 2003, n.196 così come modificato dal D.lgs 101 del 10 agosto 2018), dal *Regolamento generale sulla protezione dei dati personali*, (GDPR UE/2016/676). Il CUG per il raggiungimento dei propri obiettivi, ha altresì diritto di accesso a tutti i dati e alle informazioni necessarie al suo funzionamento alla luce dell'incremento di compiti e funzioni così come stabilito dalla normativa vigente.

10. In conformità a quanto espressamente previsto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 24 marzo 1993 n. 12 e al fine di facilitare il CUG, nel quadro di una “continua e costante collaborazione tra amministrazioni e comitati”, l’Ente, nel rispetto della richiamata normativa a tutela della privacy, dovrà rendere periodicamente, o a valle di esplicita richiesta, disponibili i dati statistici del personale e tutti gli altri dati di interesse del CUG, per un costante monitoraggio dell’andamento occupazionale, dei percorsi di carriera, dell’assegnazione a specifici progetti e strutture, della formazione e dell’aggiornamento professionale, delle forme di lavoro precario, delle differenze salariali, in modo da consentire la predisposizione degli opportuni interventi correttivi prima che si manifestino aree di criticità e di discriminazione. Il CUG Indire provvede altresì a raccogliere i dati ripartiti per genere come previsto dalla Direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica concernente le misure per l’attuazione della parità uomo donna nelle pubbliche amministrazioni.

Articolo 4 - Obiettivi

1. Il CUG Indire, facendo propria la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità recante *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni* e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, intende porsi come obiettivi:

- a. assicurare, nell’ambito del lavoro dell’Istituto, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta;
- b. ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;

- c. accrescere la performance organizzativa dell'Istituto nel suo complesso, rendendo efficace ed efficiente l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.
2. Il CUG Indire si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta nei confronti di tutti i lavoratori e le lavoratrici come, a titolo esemplificativo, quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, ai carichi familiari e di cura, alle condizioni sociali, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nonché alle convinzioni personali, all'appartenenza sindacale, all'affiliazione politica, alla localizzazione della Sede e/o del Nucleo territoriale di appartenenza.
3. Il CUG Indire definisce il concetto di pari opportunità rispetto al quale operare anche come pari opportunità di accesso alle risorse, alle missioni, ai convegni, nonché alle opportunità di formazione ovvero di sviluppo professionale del personale e delle traiettorie di miglioramento di carriera per il quale è necessario favorire un vero e proprio percorso di crescita culturale.
4. Il Comitato si prefigge di raggiungere tali obiettivi adempiendo ai Compiti Propositivi, Consultivi e di verifica ad esso attribuiti dalla normativa vigente, dai Contratti Collettivi Nazionali, nonché attuando di piani di azioni positive.

Articolo 5 - Compiti Propositivi

1. Il Comitato nell'attuazione dei Compiti Propositivi si occupa di predisporre piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale del personale.
2. Promuove iniziative volte a attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ad esso connesse.
3. Promuove e sostiene iniziative dirette ad attuare politiche di promozione della salute nonché di conciliazione vita privata/lavoro.
4. Promuove e/o sostiene iniziative di diffusione della cultura complessiva orientata alle pari opportunità, al benessere organizzativo, alla salute di genere, alla prevenzione in termini di sicurezza e alla promozione del diritto alla salute.

5. Formula, anche in collaborazione con l'Amministrazione e le OO.SS., indicazioni sui temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa e dell'individuazione di ammortizzatori sociali.
6. Promuove e sostiene iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo.
7. Promuove e sostiene per tutti i lavoratori e le lavoratrici l'attribuzione e il rispetto delle prerogative professionali di ciascuna figura così come stabilite dal CCN, dalla normativa e dalle indicazioni nazionali e sovranazionali.
8. Propone, promuove e intraprende la realizzazione di analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere).
9. Promuove la diffusione di conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle tematiche di competenza del Comitato e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità Nazionale, le Consigliere di parità dei territori di riferimento e con tutti gli organismi e le figure preposte.
10. Propone, promuove e intraprende azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo.
11. Propone, promuove e intraprende 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, *mobbing* e *straining* all'interno di Indire.
12. Partecipa attivamente al processo di elaborazione dei piani triennali futuri dell'Ente, formulando proposte di indirizzo e di orientamento per una politica di gestione, sviluppo, valorizzazione e valutazione delle risorse umane in un'ottica di pari opportunità.

Articolo 6 - Compiti Consultivi

1. Il Comitato nell'attuazione dei Compiti Consultivi si confronta con l'Amministrazione e tutti gli organismi previsti dal Regolamento per l'organizzazione, la gestione e l'indirizzo delle attività e della vita dell'Istituto, anche con la finalità di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione.

2. Nell'esercizio delle proprie funzioni deve essere consultato ed è chiamato a formulare pareri obbligatori su tutte le tematiche di competenza tra cui:

- progetti di riorganizzazione di Indire;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;
- piani di formazione del personale e programmazione delle opportunità di sviluppo professionale, nonché criteri per l'accesso alle stesse;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e di conciliazione di vita privata e lavoro;
- criteri per il coinvolgimento del personale nelle attività dei Consorzi di cui l'Istituto è parte;
- criteri per l'attribuzione di incarichi di responsabilità scientifica e organizzativa, di rappresentanza scientifica e istituzionale e progressioni di carriera;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze e ammortizzatori sociali;

3. In caso di conflittualità e controversie, l'Amministrazione è chiamata a consultare il CUG, così come il personale ha la possibilità di adire allo stesso. Il CUG attua, in tali circostanze, interventi di conciliazione.

Articolo 7 - Compiti di Verifica

1. Il CUG Indire, nell'ambito delle proprie funzioni, si pone come organo di ascolto e raccolta delle situazioni di malessere e/o disagio dovute a qualsiasi forma di discriminazione o violenza; a tal fine realizza specifiche azioni e prevede strumenti di ascolto, raccolta dati e proposte individuate nell'articolo 8 del presente Regolamento e ne monitora l'efficacia.

2. Accerta l'assenza di:

- ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e nell'accesso ai luoghi e agli strumenti, nella sicurezza sul lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera;
- ogni forma di violenza morale e psicologica nel luogo di lavoro, *mobbing* e *straining*;

3. Si occupa di verificare:

- i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle pratiche poste in essere in materia di pari opportunità;
- gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- gli esiti delle azioni di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, ai fenomeni di *mobbing* e *straining*.

4. Attraverso la redazione di specifiche analisi di bilancio, come ad esempio il “bilancio di genere”, promuove una lettura delle spese disaggregata in funzione del genere per verificare quanto investito per il mantenimento di impegni programmatici e progettuali per le pari opportunità che l'Ente è chiamato a mettere in atto.

5. Nei suoi compiti di verifica, inoltre, il CUG valuta gli effetti delle iniziative assunte dall'Ente in ordine alle materie di propria competenza, proponendo, se necessario, l'introduzione di ulteriori elementi correttivi per neutralizzare possibili effetti discriminatori o per favorire il maggior benessere del personale.

6. Il CUG, nell'ambito delle proprie prerogative, vigila affinché sia rispettato il principio del merito del personale e affinché vi sia una corretta ed esaustiva circolazione delle informazioni al fine delle attribuzioni di incarichi di responsabilità e progressione di carriera.

7. Il CUG monitora le modalità di conferimento di incarichi sia al personale dirigenziale sia a quello non dirigenziale, sull'attuazione degli stessi e sull'attribuzione di indennità al fine di evidenziare differenziali retributivi in relazione ai possibili elementi di discriminazione di cui all'articolo 4 sub 2.

8. Monitora che siano date pari opportunità e non siano attuate discriminazioni di alcun tipo relativamente all'attribuzione di incarichi di responsabilità scientifica e organizzativa, di rappresentanza scientifica e istituzionale e progressioni di carriera, nonché rispetto al coinvolgimento del personale nelle attività dei Consorzi di cui l'Istituto è parte.

9. Verifica che siano garantite pari opportunità di accesso alle risorse, alle missioni, ai convegni, nonché alle opportunità di formazione e di sviluppo professionale del personale.

10. Vigila affinché le modalità di valutazione del personale siano realizzate nel pieno rispetto delle pari opportunità, in un'ottica di sostegno allo sviluppo professionale e in assenza di qualunque tipo di discriminazione diretta e indiretta.

11. Il CUG attua tali compiti in autonomia e sulla base di quanto riscontrato intraprende azioni specifiche e individua gli opportuni interventi da attuare *motu proprio* o da proporre agli Organi di Governo e di Gestione.

Articolo 8 - Azioni positive

1. Il CUG, relativamente ai temi di propria pertinenza, realizza indagini conoscitive attraverso l'analisi di dati forniti dall'Istituto e/o rilevati attraverso specifiche ricerche.
2. Sulla base di tali indagini il CUG formula indicazioni e suggerimenti orientati al benessere organizzativo e indirizzati all'Amministrazione, agli Organi di Governo e di Gestione in merito a temi come organizzazione del lavoro, progressione di carriera, criteri e modalità di valutazione, attribuzione di incarichi di responsabilità, assegnazione alle strutture, mansioni, distribuzione delle competenze, formazione e aggiornamento del personale.
3. Sulla base delle esigenze rilevate, cura la formazione e l'aggiornamento mettendo in atto e proponendo la realizzazione di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli del personale nell'ottica di favorire il benessere organizzativo e promuovere le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.
4. Il CUG promuove e attua azioni positive che:
 - favoriscano le pari opportunità e il benessere del personale, la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione e lo sviluppo di una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone;
 - permettano la rimozione di eventuali condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare discriminazioni, disagio lavorativo e l'insorgere di rischio di genere, di fenomeni di *mobbing* e *straining* e rischio da stress lavoro correlato;
 - contrastino politiche che possano rivelarsi discriminatorie e vessatorie e che possano compromettere o rallentare un positivo inserimento nel mondo del lavoro.
5. Il CUG promuove e attua azioni che prevedano per le categorie protette (così come individuate dalla normativa vigente) e permettano ai lavoratori e alle lavoratrici in condizioni anche temporanee di disagio personale e/o familiare, modalità di sostegno straordinario fra cui:

- forme di flessibilità del lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni di difficoltà;
 - facilitazioni per il reinserimento per coloro che si trovino nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o particolari condizioni psico-fisiche.
6. Il CUG sostiene e attua azioni di promozione delle politiche ecologiche e di sostenibilità all'interno dell'Istituto rispetto alla gestione delle pratiche amministrative, all'organizzazione di spazi, tempi e strumenti di lavoro a basso impatto ambientale e orientati al sostegno di stili di vita salutari sul luogo di lavoro.
7. Riguardo al tema della comunicazione interna ed esterna, il CUG promuove, sostiene ed attua azioni finalizzate a realizzare:
- una comunicazione sia interna che esterna consapevole e rispettosa delle differenze e delle sensibilità a partire dalle scelte terminologiche e iconografiche effettuate con riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, all'uso del linguaggio di genere;
 - processi e modalità di comunicazione improntati alla trasparenza e alla condivisione dell'informazione in un'ottica di sostegno al benessere organizzativo e lavorativo.
8. Il CUG intraprende e sostiene attività volte allo sviluppo della comunità professionale, scientifica e di ricerca finalizzate al consolidamento interno e alla riconoscibilità verso l'esterno quali ad esempio momenti di incontro e condivisione di interessi e attività, forme di valorizzazione dei progetti e delle iniziative scientifiche e iniziative di divulgazione che prevedano il coinvolgimento attivo di tutto l'Istituto.
9. Il CUG sostiene e intraprende altresì azioni finalizzate a garantire l'apporto di tutti alla comunità professionale, scientifica e di ricerca e l'individuazione di processi volti alla valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali di ciascuno, come ad esempio le realizzazioni di mappature di competenze e interessi; a tal fine, sostiene e intraprende inoltre azioni volte a instaurare processi di garanzia di pari opportunità nella realizzazione, sviluppo e carriera tra cui percorsi formativi e percorsi di ricerca, strutturati o autonomi, volti a promuovere competenze specifiche e professionali anche non presenti nell'Ente, nonché attitudini e capacità dirigenziali.
10. Il CUG sostiene e promuove azioni finalizzate a garantire la trasparenza dei processi, le pari opportunità e l'assenza di ogni tipo di discriminazione diretta e indiretta nelle azioni di valutazione

del personale, nell'attribuzione di fondi e risorse, di incarichi di responsabilità scientifica e organizzativa, di rappresentanza scientifica e istituzionale e progressioni di carriera.

11. Il CUG promuove e sostiene azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere, nonché di eventuali sperequazioni dovute ad altri elementi discriminatori, nelle posizioni di responsabilità, di direzione e nelle commissioni e gruppi di lavoro, nelle commissioni di esame.

12. Il CUG intraprende e sostiene analisi di bilancio, come ad esempio bilanci di genere, al fine di proporre azioni per definire, rafforzare, valorizzare gli impegni programmatici e progettuali per le pari opportunità che l'Ente è chiamato a mettere in atto.

13. Il CUG intraprende e sostiene azioni volte alla formulazione e alla presentazione agli Organi di Governo e di Gestione di proposte per l'adozione di codici etici e di condotta.

14. Il Comitato si adopera con azioni volte a istituire e sostenere figure e servizi a sostegno del benessere lavorativo e della rimozione di forme di discriminazione diretta e indiretta come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'istituzione di sportelli di ascolto e della figura del Consigliere di Fiducia. Le modalità di attuazione delle predette misure sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal vigente CCNL del Comparto Ricerca nell'ambito della contrattazione integrativa.

15. Il CUG organizza studi, seminari, convegni sulle tematiche di competenza anche in collaborazione con altri Enti, Università, Istituti, Comitati ed altri Organismi di parità, nonché con le OO.SS. operanti in Indire.

Articolo 9 - Relazione annuale

1. Il CUG, in linea con i compiti ad esso attribuiti dalla normativa vigente, redige entro il 30 marzo di ogni anno una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Indire, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche, ai fenomeni di *mobbing* e *straining* in ambito lavorativo.

2. Tale relazione viene redatta sul modello fornito dall'Amministrazione ed è indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità ed è condivisa con il personale Indire e attraverso i canali di comunicazione pubblica del CUG.

Articolo 10 - Raccordo con il vertice amministrativo dell'Istituto

1. Il CUG opera in stretto raccordo con i vertici dell'Istituto ai quali presta consulenza sulle materie di competenza. Per assolvere ai propri fini istituzionali, il CUG instaura con gli Organi Direttivi, di Governo e di Gestione e gli Uffici Amministrativi un rapporto di collaborazione affinché sia garantito un costante flusso informativo circa atti, proposte, dati statistici, attuazione di iniziative attinenti direttamente o indirettamente alle materie di pertinenza del CUG.
2. Il CUG verifica l'osservanza degli obblighi gravanti sull'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.
3. L'Istituto assicurerà al CUG l'accesso ad atti e documenti, informazioni e dati statistici necessari a garantire l'effettiva operatività, secondo le disposizioni vigenti in materia di pubblicità degli atti.
4. Il CUG sarà preventivamente informato sugli argomenti all'ordine del giorno del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio di Presidenza, del Gruppo di Coordinamento Strategico, del Gruppo di Coordinamento delle Strutture di Ricerca. Al Comitato, nella persona del/della Presidente, sarà garantito l'accesso diretto a tutti i verbali delle sedute degli Organismi di Indire e in particolare: Consiglio di Presidenza, Gruppo di Coordinamento Strategico, Gruppo di Coordinamento delle Strutture di Ricerca, Consiglio di Amministrazione; ha accesso altresì e a tutte le delibere del Consiglio di Amministrazione. Laddove non sia prevista una verbalizzazione degli incontri, il CUG, nella persona del/della Presidente o suo/a delegato/a, sarà preventivamente informato/a e potrà prendere parte alle relative riunioni.
5. Il CUG collabora con gli Organi Direttivi, di Governo e di Gestione nella progettazione autonoma e nell'adesione a attività e iniziative istituzionali e di ricerca al fine di sostenere:

- una comunicazione trasparente e un confronto interno che garantisca una programmazione dei carichi di lavoro corretta e partecipata da parte di tutte le realtà rappresentative dell'Istituto;
- una pianificazione delle attività che consenta la partecipazione e la valorizzazione di tutte le professionalità presenti in Istituto, nell'ottica della rimozione di ogni fattore di discriminazione diretta e indiretta.

6. Il Comitato deve essere preventivamente informato della trattazione delle materie di contrattazione decentrata in scadenza per farsi promotore nei confronti delle parti titolate alla negoziazione decentrata, nell'ambito delle proprie competenze, di eventuali suggerimenti. Può altresì partecipare, in qualità di osservatore, tramite il/la Presidente o un suo/a delegato/a, alle riunioni di contrattazione decentrata, qualora ciò sia utile al perseguimento dei propri compiti.

Articolo 11 - Rapporti con altri organismi

1. Per la realizzazione delle proprie attività, il CUG si avvale della collaborazione degli organismi competenti di Indire, quali, ad esempio:

- le Rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali;
- la Consigliera di Fiducia;
- le Rappresentanze del Personale;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSSPP);
- il Responsabile della Protezione dei Dati e della Privacy (DPO);
- l'Organismo per l'Innovazione (OPI);
- il Responsabile per la Transizione Digitale Indire;
- il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità Indire

e tutte le figure e gli organi previsti dalla normativa stabilendo una proficua interazione sulle materie di comune interesse.

2. Nell'adempimento del proprio mandato, il CUG collabora con specifici uffici, ad esempio l'Ufficio Tecnico e l'Ufficio del Personale.

3. Il CUG collabora con le rappresentanze Indire nei Consorzi di cui l'Istituto è parte.
4. Inoltre, qualora necessario, il CUG si raccorda con gli organismi nazionali e territoriali operanti negli ambiti di propria competenza così come individuati nelle normative e direttive vigenti, come, a titolo esemplificativo:
 - Osservatorio sulla Contrattazione Decentrata e Buone Prassi per l'Organizzazione del Lavoro presso l'Ufficio del/la Consigliere/a Nazionale di Parità;
 - Consiglieri/e di parità dei territori di riferimento;
 - Consigliere/a Nazionale di Parità;
 - Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziali, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità.
5. Il CUG Indire aderisce alla Rete Nazionale dei CUG e alle eventuali organizzazioni di raccordo attive a livello territoriale, nazionale e internazionale con particolare attenzione alle realtà dedicate alle istituzioni di ricerca.

Articolo 12 - Trattamento dei dati personali e riservatezza

1. Le informazioni, i documenti e tutti i dati utilizzati dal CUG nel corso dei propri lavori, dovranno essere trattati nel rispetto delle norme contenute nel *Regolamento generale sulla protezione dei dati personali* (GDPR UE/2016/676), nel Codice per la protezione dei dati personali, (D.lgs. 30 giugno 2003 n.196, così come modificato dal D.lgs 101 del 10 agosto 2018), secondo le procedure interne di protezione dei dati personali e in accordo e collaborazione con il DPO Indire.
2. Nell'ottemperanza della normativa vigente e in accordo con il DPO, il CUG si impegna a mantenere il massimo riserbo possibile, nell'interesse comune e dei singoli, su quanto appreso dal personale nell'esercizio delle proprie funzioni di ascolto.

Articolo 13 - Disposizioni transitorie e finali

1. Il Regolamento del CUG Indire è approvato a maggioranza qualificata dei due terzi dei membri effettivi aventi diritto al voto, entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione ed è pubblicato sulla pagina Istituzionale dell'Ente.
2. Il presente Regolamento è stato letto, esaminato dal CUG Indire e approvato all'unanimità dei presenti aventi diritto di voto nella seduta del 4 maggio 2020.
3. Per ogni altra disposizione non espressamente prevista dal presente Regolamento, si rinvia alla normativa vigente e a quella contrattuale di comparto.