

## BOZZA DI ARTICOLATO

L'Università istituisce, 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 garantisca parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato è composto da:

- a) dodici (o altro numero pari) componenti effettivi e quattro supplenti, appartenenti ai ruoli del personale docente e tecnico-amministrativo, in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del Comitato medesimo;
- b) due rappresentanti degli studenti e dei dottorandi eletti secondo le modalità stabilite dal Regolamento generale di Ateneo;

I componenti di cui alla lett. a) sono per metà designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e per l'altra metà eletti, con le modalità stabilite dal Regolamento generale di Ateneo, assicurando una rappresentanza paritaria del personale docente e tecnico-amministrativo.

Il Comitato elegge al suo interno un Presidente scegliendolo nell'ambito della componente elettiva di cui alla lett. a).

I rappresentanti degli studenti e dei dottorandi hanno diritto di voto nelle materie di competenza del Comitato, ad eccezione di quelle inerenti il benessere organizzativo e la gestione del rapporto di lavoro.

I componenti del Comitato durano in carica quattro anni e il loro mandato può essere rinnovato una sola volta. I rappresentanti degli studenti e dei dottorandi cessano dall'incarico al cessare della propria qualità di studenti e dottorandi.

Il Comitato Unico di Garanzia:

- a) promuove le pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità;
- b) promuove in particolare la parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle;
- c) predispone piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato;
- d) promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità anche tramite lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
- e) attua azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica e assicurando l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- f) assume, nell'ambito di competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio;
- g) adotta il proprio Regolamento.

L'Università fornisce al Comitato tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

#### NOTE ESPLICATIVE

I CUG sono stati introdotti dall'articolo 21 della legge 183/2010 che ha modificato l'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

L'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, ha come destinatari le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n.165/2001, tra le quali sono comprese "le istituzioni universitarie". Tuttavia le regole dettate per la costituzione dei nuovi CUG, ed in particolare la composizione paritetica, fanno ritenere che la nuova norma sia vincolante solo con riferimento al personale contrattualizzato.

Tale interpretazione è accolta nelle linee guida del marzo 2011 che, al punto 1, prevedono che le "amministrazioni in cui operi personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'articolo 3 del

d.lgs. 165/2001, possono conformarsi alle presenti linee guida in un'ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale costituendo CUG unici”.

Inoltre, al punto 3.1.1. è previsto che: “Nelle amministrazioni in cui coesista personale in regime di diritto pubblico, di cui all'articolo 3, d.lgs. 165/2001, e personale contrattualizzato, è auspicabile la creazione di CUG unici nei quali siano rappresentate entrambe le componenti” .

Dunque, fermo l'obbligo di costituzione dei nuovi CUG anche nelle istituzioni universitarie, con riferimento e limitatamente al personale contrattualizzato, quanto alla componente non contrattualizzata (docenti) sono possibili due opzioni:

- a) la previsione di due organismi distinti e, precisamente, il CUG e un altro organismo per il personale non contrattualizzato che potrebbe essere il Comitato Pari Opportunità.
- b) la creazione di un CUG unico, che rispettando quanto disposto dalla norma citata, abbia al suo interno sia il personale contrattualizzato sia quello non contrattualizzato e che potrebbe risultare dalla fusione con il Comitato Pari Opportunità.

La seconda opzione è quella che appare, decisamente, più aderente alla volontà normativa di ottimizzazione e potenziamento delle risorse, ed è quella che sembra garantire maggiore efficacia ed incisività nell'azione dei nuovi comitati.

Peraltro, l'autonomia statutaria espressamente riconosciuta alle Università, e richiamata nelle linee guida, permette di modulare le regole di costituzione e funzionamento di ogni singolo GUC universitario, in funzione delle specificità degli atenei.

Ad esempio, dato il numero dei componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del d. lgs 165/2001, gli statuti potranno prevedere che i componenti nominati dall'amministrazione siano scelti, in parte tra il personale contrattualizzato ed in parte tra il personale non contrattualizzato; come pure, nell'esercizio dell'autonomia statutaria, si potrà prevedere che il Presidente, designato dall'Amministrazione, appartenga all'una o all'altra categoria.

Gli statuti potranno, altresì, disciplinare le modalità di designazione dei componenti nominati dall'amministrazione, scegliendo la nomina elettiva, dato che molti atenei prevedevano tale modalità per la scelta dei componenti dei CPO.

Anche quanto alla presenza della componente studentesca, propria di alcuni CPO Universitari, la costituzione di CUG Unici, non impedirà questa partecipazione, con la precisazione che gli studenti non partecipano alle deliberazioni inerenti il rapporto di lavoro; (per es. flessibilità oraria, part-time, fenomeni di mobbing etc), ma solo alle tematiche inerenti la ricerca e lo studio.

Altro problema deriva dalla interpretazione della nozione di organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/10. Le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, specificano che il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt 40 e 43 del decreto legislativo n. 165/2001.

Ai sensi del suddetto art. 43, sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'Area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale.

Inoltre, per i comparti di contrattazione collettiva e delle Aree autonome della dirigenza, sulla base di quanto stabilito dal Decreto legislativo n. 165/01, all'individuazione delle OOSS maggiormente rappresentative provvede l'ARAN, a seguito dell'invio da parte delle singole amministrazioni interessate, dei dati associativi, nonché di quelli elettorali riferiti alle elezioni delle RSU.

Pertanto, le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti saranno quelle designate dall'ARAN, indipendentemente dalla partecipazione alla contrattazione collettiva.