

REGOLAMENTO

del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (in seguito CUG) istituito presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) con Provvedimento n.38 a firma del Direttore Generale il 27 maggio 2011

INDICE

Preambolo

Art. 1 - Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Art. 2 - Finalità

Art. 3 – Funzioni e compiti

Art. 4 - Azioni positive

Art. 5 - Composizione e durata in carica del CUG

Art. 6 - Funzionamento

Art. 7 - Rapporto sull'attività

Art. 8 - Relazioni con altre Strutture dell'Ente

Art. 9 - Rapporti con altri Organismi

Art. 10 - Fondo annuale

Art. 11 - Diffusione delle informazioni

Art. 12 - Norme finali

Preambolo

Viste le Direttive e i Regolamenti adottati dall'Unione europea al fine di promuovere l'uguaglianza dei diritti dell'uomo e della donna, in particolar modo la Direttiva n. 54 del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;

Tenuto presente che gli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta Nizza, 2000), sanciscono il divieto di ogni forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro;

Considerato che il Trattato di Lisbona del 2010 (TFUE) riconosce il divieto di ogni forma di discriminazione tra i principi fondamentali dell'UE;

Tenuto conto della Carta UE dei ricercatori e del codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, già recepita dal Consiglio Nazionale delle Ricerche con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n.129/2005 ;

Vista la Costituzione della Repubblica italiana nei suoi principi fondamentali e in particolare l'art. 3 (principio di uguaglianza sostanziale);

Visto l'art. 32, comma 1 e 2 del Decreto del Presidente della Repubblica del 28 settembre 1987, concernente la costituzione di un Comitato per le pari opportunità uomo-donna;

Vista la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Visto l'art.7 del DLgs n.165 del 30 marzo 2001 in cui si prevede che le Amministrazioni Pubbliche garantiscono "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro";

Visto il DLgs n. 198 dell'11 aprile 2006, recante il Codice per le pari opportunità;

Vista la Direttiva del 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione della parità uomo donna nelle pubbliche amministrazioni;

Visto il DLgs n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", che introduce all'art. 28 comma 1 il concetto di rischio di genere;

Visto il DLgs n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Visto il DLgs n.5 del 25 gennaio 2010 "Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

Vista la Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" che modificando l'art. 57 "Pari Opportunità" del DLgs n. 165/2001 istituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Visto il CCNL 2002/2005 – comparto Ricerca - che con l'art. 24 stabilisce l'istituzione presso ciascun Ente del *Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*.

Art. 1- Istituzione del Comitato unico di garanzia (CUG)

1. Viene istituito presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche in data 27 Maggio 2011 il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, ai sensi dell'art. 57 del DLgs 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010) e della Direttiva del 4 Marzo 2011 emanata di concerto dal ministro della Funzione Pubblica e dal ministro per le Pari Opportunità.

Il Comitato è nominato dal Dirigente preposto al vertice dell'Amministrazione e la sua "mancata costituzione comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale da valutare al fine del raggiungimento degli obiettivi", così come stabilito dall'art. 57 del DLgs 165/2001.

2. Il CUG è unico e sostituisce unificando in un solo organismo le competenze del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, già costituiti nel CNR ai sensi dell'art. 57, comma 1, del richiamato DLgs 165/2001 e in applicazione della contrattazione collettiva e di altre disposizioni di legge, ed esercita le proprie funzioni nei confronti di tutto il personale dell'Ente;

3. Il CUG acquisisce le prerogative e i compiti dei precedenti organismi, e ne amplia le funzioni come di seguito specificato.

4. Il presente Regolamento, ai sensi del citato art.21 della Legge 183/2010 e dell'art.3.4 della Direttiva del 4 Marzo 2011, disciplina il funzionamento interno del CUG – CNR.

5. Nell'espletamento delle proprie funzioni, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di seguito specificati, il Comitato in riferimento per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, a questioni di parità e di pari opportunità e di benessere organizzativo individua come referente gli Organi di Governo e di Gestione dell'Ente.

6. Ai fini del presente Regolamento, l'espressione "discriminazione" (diretta e indiretta), concerne ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, la razza, il colore, la religione, l'origine nazionale o etnica, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o distruggere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, da parte dell'individuo, dei diritti e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

7. Con il termine "Mobbing" si intende "ogni atto di violenza e persecuzione psicologica posto in essere e ogni comportamento tenuto da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovra-ordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese predeterminazione", come anche stabilito nella *proposta di legge n. 6410 e abb.* che all'art. 1 ne definisce la natura e le finalità.

Art. 2 - Finalità

1. Il CUG ha la finalità di perseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, parimenti di favorire e garantire pari opportunità e dignità sul posto di lavoro a tutti i lavoratori/trici.

In particolare, il CUG ha l'obiettivo di:

- contrastare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento dell'attività lavorativa promuovendo una cultura della differenza per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze e al superamento degli stereotipi ad esse collegati;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro e alla formazione;
- superare la distribuzione del lavoro in base al genere e/o alla disabilità, che provoca effetti negativi per le donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- agevolare il superamento di situazioni di disagio personale e familiare dei dipendenti;
- favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi;
- favorire ed incentivare le ricercatrici alla partecipazione a progetti di ricerca finanziati in ambito nazionale ed internazionale.

Art. 3 – Funzioni e compiti

Il CUG all'interno dell'Ente esercita, così come anche specificato all'art. 3.2 della Direttiva del 4 marzo 2011, funzioni: (i) di monitoraggio (ii) propositive (iii) consultive e (iv) di verifica in merito al contrasto a pratiche discriminatorie e di mobbing nel contesto lavorativo.

In particolare il CUG svolge:

(A) Funzioni di monitoraggio

- (i) **raccoglie** dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo delle discriminazioni e del disagio lavorativo nel luogo di lavoro ai fini della formulazione di indicazioni e suggerimenti utili alla promozione di azioni positive che favoriscano le pari opportunità di genere e il benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni;
- (ii) **mira ad individuare attraverso indagini conoscitive** le cause di tali fenomeni, in particolare verificando l'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare discriminazioni, disagio lavorativo e l'insorgere di un rischio di genere;
- (iii) **realizza indagini conoscitive**, analisi e ricerche finalizzate alla formulazione di proposte di azioni positive in merito all'Organizzazione del Lavoro, come progressione di carriera, attribuzione di incarichi di responsabilità, assegnazione alle strutture, mansioni, distribuzione delle competenze, formazione e aggiornamento del personale;
- (iv) **vigila** affinché sia rispettato il principio del merito dei dipendenti e la corretta ed esaustiva circolazione delle informazioni al fine delle attribuzioni di incarichi di responsabilità e progressione di carriera.

(B) Funzioni propositive

- (i) **propone** misure, azioni positive, interventi e progetti, atti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e idonee a modificare gli schemi e i modelli di comportamento socio-culturali degli uomini e delle donne al fine di contrastare ed eliminare i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere;
- (ii) **opera** per l'individuazione e la sperimentazione di nuovi modelli di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, promuove anche l'istituzione ed il miglioramento di infrastrutture e servizi sociali all'interno dei luoghi di lavoro (come ad esempio l'istituzione di asili nido presso l'Ente);
- (iii) **promuove indicazioni** su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- (iv) **promuove** nell'ambiente di lavoro la conoscenza delle tematiche relative alle diversità ed alle pari opportunità, utilizzando gli strumenti informativi interni ed esterni del CNR ed operando con i Direttori e i Dirigenti, con i Responsabili di struttura e chi presta lavoro a qualsiasi titolo presso l'Ente (v. Decreto 81/08), oltre che con Organi istituzionali esterni (es. Ministero per le Pari Opportunità);
- (v) **promuove** analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- (vi) **realizza** per il personale dell'Ente percorsi formativi per favorire una cultura delle pari opportunità di genere;
- (vii) **organizza** sulle tematiche di competenza studi, seminari, convegni, anche in collaborazione con altri Enti, Università, Istituti, Comitati ed altri Organismi di parità, nonché con le OO.SS. operanti nell'Ente;

- (viii) **incoraggia** iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive nazionali, europee ed internazionali in tema di pari opportunità, ispirando ove pertinente la sua azione ai principi ed alle prescrizioni contenute nella Carta europea dei Ricercatori e nel Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori, allegati alla Raccomandazione della Commissione dell'Unione europea dell'11 marzo 2005, n. 251;
- (ix) **partecipa attivamente** nel processo di elaborazione dei piani triennali futuri dell'Ente, formulando proposte di indirizzo e di orientamento per una politica di gestione, sviluppo e valutazione delle risorse umane in un'ottica di genere e pari opportunità.

(C) Funzioni consultive

- (x) **formula** pareri al Consiglio di Amministrazione del CNR relativi a:
 - progetti di riorganizzazione dell'ente;
 - piani di formazione del personale;
 - forme di flessibilità lavorativa come il telelavoro e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale;
 - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

(D) Funzioni di verifica

- (xi) **verifica** i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- (xii) **si accerta** degli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- (xiii) **svolge attività di verifica** in merito agli esiti delle azioni messe in atto ai fini del contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- (xiv) **svolge attività di verifica** rispetto alle azioni volte al contrasto di ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nell'avanzamento di carriera e nella sicurezza sul lavoro;
- (xv) **valuta** gli effetti delle iniziative assunte dall'Ente in ordine alle materie di cui ai punti precedenti, proponendo, se necessario, l'introduzione di ulteriori elementi correttivi per neutralizzare possibili effetti discriminatori o per favorire maggiormente il benessere di chi lavora;

A tale scopo, il CUG individua gli opportuni interventi e li propone agli Organi di Governo e di Gestione.

Art. 4 – Azioni positive

Il CUG promuove:

- (1) Azioni volte all'acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e alla rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere, consolidando all'interno dell'Ente una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche, attivando ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente sui temi dell'organizzazione del lavoro;
- (2) Azioni volte all'identificazione delle discriminazioni di genere, analizzando e monitorando le dinamiche di carriera di tutto il personale;

- (3) Azioni volte a rimuovere gli ostacoli, anche di ordine culturale, che impediscono il raggiungimento del benessere organizzativo;
- (4) Azioni per il contrasto a politiche che possano rivelarsi discriminatorie e vessatorie e che finiscano per impedire o rallentare un positivo inserimento nel mondo del lavoro;
- (5) Azioni volte al miglioramento delle condizioni lavorative ed ambientali, attraverso l'adozione di strategie per la promozione di una cultura che favorisca il benessere organizzativo, la salute di genere e la prevenzione in termini di sicurezza (DLgs 81/08);
- (6) Azioni di sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e/o familiare, fra cui forme di flessibilità del lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni di difficoltà dei dipendenti o dei loro familiari; facilitazioni per il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o particolari condizioni psico-fisiche; realizzazione di asili nido aziendali sulla base di fondi messi a disposizione dalle Regioni o di altri enti;
- (7) Azioni per la valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile dell'Ente, tra cui percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali anche non presenti nell'Ente, attitudine e capacità dirigenziali delle donne negli Istituti e nell'Amministrazione Centrale, forme di valorizzazione dei progetti e delle iniziative scientifiche proposti e/o diretti da donne che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di ricercatrici e tecnoghe, e per tutte le iniziative di divulgazione che prevedano un'elevata percentuale di partecipazione femminile;
- (8) Azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, di direzione e nelle commissioni e gruppi di lavoro, nelle commissioni di esame agendo in ogni caso in un'ottica genere nell'attribuzione degli incarichi, garantendo l'equilibrio della presenza di una un terzo di donne in tutte le commissioni e gruppi di lavoro;
- (9) Azioni volte a promuovere un'analisi di bilancio (redigendo un "bilancio di genere") con l'obiettivo finale di promuovere una lettura delle spese disaggregata in funzione del genere per definire, rafforzare, valorizzare quegli impegni programmatici e progettuali per le pari opportunità che l'Ente è chiamato a mettere in atto;
- (10) Azioni volte alla formulazione e alla presentazione agli organi competenti di proposte per l'adozione di codici etici e di condotta e di altre opportune iniziative come l'istituzione di sportelli di ascolto e della figura del consigliere di fiducia idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e disagio lavorativo.

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.

Art. 5 – Composizione e durata in carica del CUG

1. Il CUG è paritetico, così come stabilito anche dal comma 2 dell'art. 57 del DLgs n. 165/2001, ed è costituito dai componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente, così come normato dall'art. 43 del DLgs 165/2001, e da un pari numero di componenti designati dall'Amministrazione; per ogni componente effettivo viene nominato anche un componente supplente.

2. Il CUG è presieduto da un rappresentante dell'Ente nominato/a dal Direttore Generale del CNR.
3. Il CUG resta in carica 4 anni e comunque, per l'ordinaria amministrazione. I componenti del Comitato continuano nella loro funzione fino alla nomina del nuovo Comitato, tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.
4. Il CUG si avvale del supporto tecnico-amministrativo di una segreteria Amministrativa.

Art. 6 – Funzionamento

1. Il/La Presidente del CUG CNR, o componente del Comitato da questo designato, 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, vedi artt. 7-8 del presente Regolamento.
2. Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria di regola almeno una volta ogni due mesi, può altresì riunirsi in sessioni speciali su richiesta motivata di almeno 1/3 dei componenti del Comitato; le convocazioni sono effettuate dal Presidente, attraverso la segreteria, 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. L'ordine del giorno delle sessioni speciali è, in linea di principio, costituito dalle sole questioni presentate nella richiesta di convocazione. Le riunioni si svolgono di norma durante l'orario di lavoro. 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 darne comunicazione al Presidente ed alla Segreteria almeno 3 giorni prima della data di riunione, oltre che al relativo supplente, provvedendo altresì a dare comunicazione della partecipazione di quest'ultimo.
4. Per la validità delle riunioni devono essere presenti almeno i 2/3 dei componenti convocati del CUG. Le decisioni vengono assunte nel corso delle riunioni a maggioranza semplice dei voti espressi dai presenti, nelle votazioni in caso di parità prevale il voto del Presidente.
5. Le riunioni vengono verbalizzate dalla segreteria. 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 nelle forme e nei modi scelti dal CUG.
6. 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 9. Il Comitato si esprime con la maggioranza qualificata per ciascun caso e nel caso di parità prevale il voto del Presidente.

7. Il componente supplente subentra come effettivo in sostituzione del componente dimissionario dell'Ente. L'Organizzazione sindacale procede a nominare il proprio componente dimissionario. Il comitato prende atto delle dimissioni nella prima riunione successiva alla comunicazione di queste.

8. La segreteria amministrativa del CUG, composta da una o più persone a tempo pieno o part-time in servizio presso l'Ente, indicate non tra i componenti del CUG, svolge funzioni di supporto al Comitato stesso per tutte le iniziative ad esso collegate. Provvede all'invio delle convocazioni delle riunioni e del materiale ad esse relativo, alla redazione e alla raccolta dei verbali delle riunioni, alla corrispondenza interna ed esterna, all'archivio del Comitato e cura la gestione amministrativa/contabile.

9. 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.

10. L'Ente garantisce il normale funzionamento del CUG, mettendo a disposizione del Comitato stesso, presso la sede centrale del CNR, congrui spazi opportunamente attrezzati e adeguati strumenti informatici e tecnologici.

11. Il CUG deve essere preventivamente informato sugli argomenti all'ordine del giorno del Consiglio di Amministrazione. Al Comitato, nella persona del Presidente, deve essere garantito l'accesso diretto a tutte le delibere del C.d.A.

12. Il CUG, come già previsto nel precedente Regolamento del Comitato per le pari opportunità (CPO), istituito presso il CNR con DP (CNR) prot. n. 015201 del 9.4.99 ai sensi dell'art. 5 del DPR 12/9/91 n. 171, ha accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione dell'Ente, 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 di quella a tutela della privacy, di cui al D.lgs. 30 marzo 2003, n.196 "Codice in materia di dati personali". Il CUG per il raggiungimento dei propri obiettivi, ha altresì diritto di accesso a tutti i dati e alle informazioni cui accedevano già i precedenti Comitati (CPO e Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing) e a quante altre informazioni e dati siano necessari al suo funzionamento alla luce dell'incremento di compiti e funzioni così come stabilito dalla normativa vigente.

13. In conformità a quanto espressamente previsto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 24 marzo 1993 n. 12 ed 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 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, 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. L'Ente 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.

13. La richiesta di dati o di collaborazioni interne di cui al presente articolo sono effettuate per iscritto al Direttore-Dirigente della struttura competente, con la quale il CUG concorda i tempi di risposta.

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 delegato, alle riunioni di contrattazione decentrata, qualora ciò sia utile al perseguimento dei propri compiti.

Art.7 - Rapporto sull'attività

Al raggiungimento di obiettivi significativi, il Comitato, presenta agli Organi dell'Ente una relazione sull'attività svolta. Detta relazione viene altresì trasmessa dal CUG alla Consigliera Nazionale di Parità.

Ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva del 4 marzo 2011, il CUG per l'annuale Relazione di consuntivo dovrà tenere conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza:

- dall'Amministrazione;

- dalla relazione redatta per l'Ente congiuntamente all'Ufficio competente ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità recante *Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*;

- dall'Ufficio Prevenzione e Protezione.

Art. 8 – Relazioni con altre Strutture dell'Ente

1. Il CUG collabora con l'Organismo Indipendente di Valutazione, così come stabilito dalla Direttiva 4 marzo 2011, per rafforzare, così come anche già sollecitato dalla L. 150/2009, l'ambito delle pari opportunità e del benessere organizzativo nell'intero ciclo di gestione della performance.
2. Il CUG opera con il GdL per il "Progetto benessere organizzativo nel CNR", progetto sollecitato dall'art. 14, c. 5 del DLgs 150/2009, per il raggiungimento del comune obiettivo.
3. Il CUG può operare con l'Ufficio Prevenzione e Protezione, così come stabilito dalla Direttiva 4 marzo 2011.
4. Il CUG collabora con la Direzione Centrale Supporto alla Gestione Delle Risorse.
5. Il CUG collabora con la Rete Scientifica (Istituti) per quanto attiene le specifiche tematiche.

Art. 9 – Rapporti con altri Organismi

6. Il CUG collabora con il /la Consigliere/a nazionale di parità, così come sollecitato dall'art.57 del DLgs 165/2001 come novellato dalla L. 183/2010.
7. Il CUG collabora con i/le Consiglieri/e di parità territorialmente competenti e valuta l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica volti a definire concordemente e su ambiti specifici iniziative e progetti condivisi, come sollecitato dalla direttiva 4 marzo 2011.
8. Il CUG collabora così come stabilito dalla Direttiva 4 marzo 2011 con l'*Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro*, previsto dal Piano Italia 2020 *Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*.

9. Il CUG collabora con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza e provenienza etnica, come stabilito dalla Direttiva 4 marzo 2011.

Art. 10 - Fondo annuale

Per tutte le necessità connesse all'attività del CUG è istituito dal CNR uno specifico fondo annuale. Ulteriori ed eventuali finanziamenti erogati dalla UE, dallo Stato e da altri organismi pubblici potranno confluire nel fondo suddetto.

Il CUG predispone un piano annuale di attività corredato da un preventivo di spesa e lo presenta agli Organi competenti secondo i tempi e le modalità richiesti dall'Ente nella formulazione dei bilanci preventivi e consuntivi.

Art. 11 - Diffusione delle informazioni

Il CUG adotta ogni strumento utile alla diffusione delle informazioni riguardanti la propria attività o più in generale di quelle relative ai temi attinenti *alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e al contrasto delle discriminazioni*.

Per favorire la più ampia divulgazione delle suddette informazioni, il CUG trasmette la relativa documentazione ad un referente (indicato da ciascuna Struttura Scientifica, Amministrativa o Tecnologica) che ne cura sia la raccolta sia la pubblicità.

Il regolamento, la relazione annuale e, di norma, le delibere del comitato sono resi pubblici nelle forme e nei modi stabiliti dal Comitato stesso.

L'Ente si impegna a valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal CUG nonché a mantenere il link al sito web del comitato sull'homepage del sito del CNR.

Art. 12 – Norme finali

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione da parte del C.d.A. dell'Ente. Le proposte di modifica possono essere presentate su richiesta di almeno la metà dei componenti con deliberazione a maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti del CUG stesso.

Per quanto non specificatamente previsto dal presente Regolamento valgono le disposizioni della normativa legislativa di settore e contrattuale di comparto.