

CONSIGLIO DIRETTIVO

DELIBERAZIONE n. 16792

- Oggetto:**
- Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
 - Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.

Il Consiglio Direttivo dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, riunito in Roma in data 29 settembre 2023 alla presenza di n. 32 suoi componenti su un totale di n. 34

Premesso che

- si rende necessario aggiornare, secondo le vigenti disposizioni di legge, il Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ed il Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del CUG in rappresentanza dell'Istituto;

Visto

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246);
- la Legge 4 novembre 2010, n. 183 (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), ed in particolare l'articolo 21;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni);
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari opportunità del 26 giugno 2019 n. 2/19 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 7 aprile 2006 – quadriennio e biennio economico 2002 – 2003, e nel dettaglio l'articolo 39 che detta norme in materia di pari opportunità;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 aprile 2018 relativo al personale del comparto istruzione e ricerca – triennio 2016 – 2018, e particolarmente l'articolo 68 riguardante le materie di relazioni sindacali;

Richiamato

- lo Statuto, ed in particolare gli articoli 4, comma 6, 9, comma 2 e 12, comma 4, lettera i);
- il "Regolamento Interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'INFN", modificato nel maggio 2014,
- la deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13320 del 23 luglio 2014, con la quale viene approvato il "Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'INFN", che individua le modalità di svolgimento della relativa procedura di interpello;

Considerato

- l'informazione fornita alle Organizzazioni Sindacali in data 22 settembre 2023 relativamente alla nuova proposta del Regolamento e del Disciplinare in oggetto;

Considerato il parere della Giunta Esecutiva

Con voti n. 32 a favore

DELIBERA

1. Di approvare il Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (Allegato n. 1), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2. Di approvare il Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (Allegato n. 2), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
3. Il Regolamento di cui al punto 1 entra in vigore dal giorno successivo alla data della sua pubblicazione sul sito del CUG.
4. il Disciplinare di cui al punto 2 entra in vigore dalla data della presente deliberazione.
5. La presente deliberazione abroga e sostituisce i seguenti atti citati nelle premesse:
 - a) Regolamento Interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'INFN, modificato nel maggio 2014;
 - b) deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13320 del 23 luglio 2014.

Titolario	Disciplinare		
Data GE	29-set-23	Data CD	29-set-23
Componente di Giunta competente	Chiara Meroni, Marco Pallavicini		
Persona Referente	Giuseppina Abballe		
Struttura Proponente	Direttore Generale		
Direzione AC che ha curato l'istruttoria	Direzione Generale		
Tipologia di Atto (breve descrizione)	<p>- Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare</p> <p>- Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare</p>		
Costo complessivo			
Copertura finanziaria anno	progetto	capitolo di spesa	importo
Allegato 1	- Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare		
Allegato 2	- Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare		
Allegato 3			
Note o riferimenti Atti precedenti			

**REGOLAMENTO INTERNO
PER LA DISCIPLINA DELLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)
DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE**

Indice

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO	2
ART. 2 – FINALITA'	2
ART. 3 – ATTRIBUZIONI	3
ART. 4 – COMPOSIZIONE E SEDE	4
ART. 5 – NOMINA DEL PRESIDENTE E DEI COMPONENTI	4
ART. 6 – DURATA IN CARICA, DIMISSIONI E DECADENZA	5
ART. 7 – FUNZIONAMENTO	6
ART. 8 – COMPITI DEL PRESIDENTE	7
ART. 9 – NOMINA E COMPITI DEI REFERENTI CUG NELLE STRUTTURE	7
ART. 10 – RISORSE	7
ART. 11 – RAPPORTI CON GLI ORGANI DI VERTICE E CON LE ARTICOLAZIONI AMMINISTRATIVE	8
ART. 12 – RAPPORTI CON ALTRI ORGANISMI	8
ART. 13 – RELAZIONE ANNUALE	9
ART. 14 – DIFFUSIONE DELL'INFORMAZIONE	9
ART. 15 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	9
ART. 16 – VALIDITA' E MODIFICHE DEL REGOLAMENTO	9

Art. 1.
Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento Interno disciplina il funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, di seguito indicato CUG, costituito presso l’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare con Disposizione del Presidente n. 14378 del 14 aprile 2011, ai sensi dell’articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (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).

Art. 2.
Finalità

1. Il CUG opera nel rispetto della normativa nazionale e internazionale vigente in materia, così come previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) e la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari opportunità del 26 giugno 2019 n. 2/19 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011.
2. In particolare, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198) assicura la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività, anche attraverso l’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. Le istituzioni scientifiche hanno compiti specifici indicati dalle Nazioni Unite, il Consiglio d’Europa, la Commissione Europea sull’uguaglianza di genere, la parità, la diversità e l’inclusione nella ricerca.
3. In particolare si pone i seguenti obiettivi:
 - a) assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’origine etnica, nazionale o sociale, alla religione, all’orientamento sessuale, alla lingua, alle disabilità, alle opinioni politiche e alle condizioni sociali o economiche;
 - b) favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro migliorando l’efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione dell’Istituto anche in materia di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e

benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Art.3. Attribuzioni

1. L'attività del CUG è rivolta a tutto il personale dell'INFN. Esso ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, attribuiti dalla legge, dai CCNL e assume i compiti precedentemente attribuiti ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
2. I suoi compiti principali sono indicati nella Direttiva del 4 marzo 2011 aggiornata con la Direttiva 2/19; in particolare:

Compiti propositivi su:

- a) predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori ed elaborazione dei relativi piani di attuazione;
- b) promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- c) promozione della cultura della parità e delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, anche attraverso la proposta di piani formativi per i lavoratori e le lavoratrici;
- d) temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- e) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- f) analisi e programmazione di genere;
- g) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi della parità e delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento;
- h) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- i) azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima lavorativo, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

Compiti consultivi su:

- a) progetti di riorganizzazione dell'Istituto;
- b) proposte e atti degli organi di vertice, degli organi di gestione e di controllo dell'Istituto che riguardano materie di competenza del CUG;
- c) piani di formazione del personale;
- d) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- e) criteri di valutazione del personale;
- f) contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- a) attuazione dei piani di azioni positive predisposti dal CUG;
- b) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità, in particolare operando delle analisi di genere su vari indicatori;

- c) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - d) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
 - e) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alle differenti abilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
3. Nello svolgimento dei propri compiti, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi previsti, il CUG viene consultato nelle materie di propria competenza dagli Organi dell'Istituto, come definito dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, e specificato nella direttiva 2/19, e si avvale della collaborazione delle articolazioni amministrative dell'Istituto stesso e di altri organismi ed esperti.

Art. 4.

Composizione e sede

1. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli articoli 40 e 43 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) presenti all'interno dell'Istituto e da un pari numero di rappresentanti dell'Istituto, nonché da altrettanti componenti supplenti, provvedendo a valorizzare la presenza femminile ed ad assicurare ove possibile, la provenienza da aree geografiche e funzionali diverse.
2. I componenti, incluso il/la Presidente, sono scelti tra i dipendenti dell'Istituto e devono essere muniti dei requisiti previsti dalla normativa vigente in materia.
3. Il CUG ha sede presso il Servizio di Presidenza dell'Istituto.

Art. 5.

Nomina del Presidente e dei Componenti

1. I Componenti in rappresentanza dell'Istituto, sia titolari che supplenti, sono designati tra tutto il personale dell'INFN sulla base delle candidature preventivamente pervenute a seguito di una procedura pubblica di interpello rivolta al personale stesso, secondo quanto stabilito dal Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'INFN ([hyperlink](#)). La procedura di interpello viene ripetuta ogniqualvolta necessario: alla scadenza del mandato del CUG in carica o, a discrezione del Presidente dell'Istituto, quando la lista di idonei disponibili non sia sufficiente a garantire la sostituzione dei componenti cessati, in modo adeguato a mantenere la pluralità della rappresentatività.
2. Il Presidente del CUG è designato dal Presidente dell'Istituto, sentita la proposta formulata dai componenti titolari del Comitato nella loro prima seduta.

3. Nella disposizione di nomina dei nuovi Componenti, il Presidente dell'Istituto prende atto delle designazioni pervenute da parte delle rappresentanze sindacali e dei nominativi dei rappresentanti dell'Istituto individuati attraverso la procedura pubblica di interpello di cui al punto 1 del presente articolo.

Art. 6.

Durata in carica, dimissioni e decadenza

1. I Componenti del CUG nello svolgimento delle proprie funzioni sono considerati a tutti gli effetti in servizio.
2. I Componenti del CUG, incluso il Presidente, durano in carica quattro anni a partire dalla disposizione del Presidente dell'Istituto che li nomina e comunque, anche se scaduti, rimangono in carica fino alla nomina dei nuovi componenti. Essi possono essere rinominati per un solo mandato consecutivo.
3. I componenti possono presentare per iscritto le proprie dimissioni prima della scadenza naturale del proprio mandato al/la Presidente dell'Istituto informandone contestualmente il/la Presidente del Comitato e, per quelli di designazione sindacale, alla propria Organizzazione sindacale. Il Comitato ne prende atto nella prima seduta utile.
4. I componenti decadono dal loro incarico in caso di impedimenti permanenti allo svolgimento dell'attività o se risultano assenti ingiustificati per almeno tre sedute plenarie consecutive. Il Presidente del CUG deve dare comunicazione al Presidente dell'Istituto del verificarsi delle condizioni che determinano la decadenza perché questo possa procedere a disporre la decadenza e nominare la/il sostituto.
5. I componenti del CUG, qualora ritengano a maggioranza assoluta che l'azione del Presidente del CUG sia inefficace, possono proporre al Presidente dell'Istituto la sua sostituzione.
6. In caso di cessazione dal rapporto di servizio, dimissione o decadenza di un componente in rappresentanza dell'Istituto il nuovo componente viene individuato come stabilito dal Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'INFN.
7. Nel caso di dimissioni del Presidente si procederà alla designazione di un nuovo componente e il Presidente dell'Istituto provvederà a nominare il nuovo Presidente del CUG fra i componenti in carica compreso il nuovo nominato, a norma del Disciplinare per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'INFN.

Art. 7.

Funzionamento

1. Il CUG si riunisce in seduta plenaria ordinaria almeno quattro volte l'anno. Le sedute

sono convocate di norma dal Presidente (articolo 8); possono essere altresì convocate dai componenti titolari, nella misura di almeno la metà, che, in tal caso, ne stabiliscono anche l'ordine del giorno.

2. Il componente titolare, in caso di impossibilità di partecipazione alle riunioni, ne dà comunicazione tempestiva al Presidente e al suo sostituto. Nel caso in cui anche questi non possa partecipare alla riunione, ne dà comunicazione tempestiva al titolare e al Presidente.

Alle riunioni possono prender parte anche, su esplicito invito del Presidente del Comitato, i componenti supplenti ed esperti esterni sulle materie di interesse del Comitato, senza diritto di voto.

3. In caso di necessità e/o di urgenza la riunione del CUG può essere convocata in seduta straordinaria e svolta anche con sistemi informatici.

4. Al termine di ogni seduta è redatto, a cura del/della Segretario/a all'uopo designato/a, un verbale che una volta approvato nel corso della riunione successiva sarà sottoscritto dal Presidente del CUG e pubblicato sul sito web del CUG, ed inviato al Presidente dell'INFN.

5. Il CUG può validamente deliberare quando sono presenti almeno la metà più uno degli aventi diritto al voto. Hanno diritto al voto i componenti titolari e i supplenti in sostituzione dei titolari.

Il CUG vota di norma con voto palese. Su richiesta motivata di almeno un terzo dei suoi componenti, il CUG può decidere di deliberare a scrutinio segreto. Le deliberazioni sono adottate a maggioranza dei voti dai presenti aventi diritto al voto. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Per decisioni che rivestano carattere di particolare urgenza e che non possano attendere la convocazione di una riunione il Presidente interpellerà, fornendo loro ogni informazione necessaria per decidere, tutti i componenti con i mezzi di comunicazione più veloci a disposizione. La decisione sarà valida quando la metà più uno dei componenti aventi diritto al voto manifesti il proprio voto sulla decisione all'ordine del giorno e purché non più di un terzo degli aventi diritto al voto si dichiarino non sufficientemente informato per esprimersi. La decisione così eventualmente adottata sarà acclusa al verbale della prima seduta utile.

6. Per adempiere alle proprie funzioni i Componenti del CUG possono partecipare a convegni o seminari su tematiche di interesse del Comitato.

7. Nello svolgimento della sua attività il CUG opera non solo tramite le riunioni plenarie, ma anche attraverso gruppi di lavoro, formati sia da componenti titolari che supplenti, per i quali viene individuato un Referente coordinatore. Il lavoro svolto dai gruppi di lavoro è discusso nelle sedute plenarie ove il CUG assume le decisioni definitive. Il Referente, per un efficiente e più diretto svolgimento del proprio compito, può essere delegato dal Presidente a rappresentarlo relazionandosi direttamente con gli Organismi esterni e/o con le articolazioni amministrative dell'Ente per le questioni rientranti nel settore assegnato.

8. Per approfondimenti tecnici specifici, il Comitato può avvalersi del contributo e dell'opera di esperti e consulenti, sia interni che esterni all'Istituto, anche mediante la

costituzione di gruppi di lavoro misti, che possono accedere alle informazioni accessibili al CUG per l'attività in questione, nel rispetto delle procedure in vigore nell'Istituto.

Art. 8

Compiti del/della Presidente

1. Il/La Presidente del CUG rappresenta il CUG nelle sue funzioni istituzionali.
2. Il/La Presidente coordina l'attività del Comitato assicurandone la continuità temporale di azione e provvede affinché la sua attività si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Istituto.
3. Il/La Presidente convoca e presiede le riunioni del CUG stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e invita alle riunioni esperti in materie di interesse del CUG, anche esterni all'Istituto, e i componenti supplenti.
4. Il/La Presidente predispone annualmente, sentito il CUG, il piano di spesa annuale e lo presenta nel termine fissato per l'approvazione del bilancio preventivo dell'Istituto.

Art. 9

Nomina e compiti dei referenti CUG nelle Strutture

1. In ogni Struttura vengono individuati dalla Direzione locale tra i/le dipendenti, una/un o più referenti volontari quali persone di riferimento per il personale per tematiche di inclusione, parità e pari opportunità, in particolare nei profili in cui le donne sono sottorappresentate. Questi si occuperanno inoltre di pubblicizzare nelle Strutture le iniziative del CUG.
2. Viene organizzata almeno una volta l'anno una riunione fra i referenti e il CUG per informare i referenti delle attività del CUG, e viceversa per informare il CUG delle iniziative e delle esigenze locali.

Art. 10

Risorse

1. Il CUG opera utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Istituto metterà al riguardo a disposizione.
2. Gli stanziamenti per le spese di funzionamento sono resi annualmente disponibili sulla base di un preventivo di spesa coerente con le attività previste dal CUG stesso.
3. Le risorse saranno accreditate presso la Struttura di appartenenza del Presidente del Comitato che è responsabile della gestione di tali finanziamenti.
4. Il CUG può richiedere agli organi competenti dell'Istituto il conferimento di incarichi di consulenza e di risorse aggiuntive per specifici progetti ritenuti di notevole rilevanza

per gli obiettivi del Comitato.

5. Il CUG può avvalersi anche di finanziamenti a valere su bandi della Comunità Europea, dello Stato o degli altri Organismi pubblici e privati secondo le procedure in atto presso l'Istituto.

Art. 11

Rapporti con gli Organi di vertice e con le articolazioni amministrative

1. Il CUG opera in stretto raccordo con la Dirigenza dell'Istituto ai quali presta consulenza e invia proposte sulle materie di sua competenza.
Per assolvere ai propri fini istituzionali, il CUG, gli Organi Direttivi e l'Amministrazione Centrale dell'Istituto instaurano un rapporto di collaborazione affinché sia garantito un costante flusso informativo circa atti, proposte, dati statistici, attuazione di iniziative attinenti direttamente o indirettamente la materia delle parità e delle pari opportunità.
2. Il CUG verifica l'osservanza degli obblighi gravanti sull'Istituto previsti dalla normativa vigente per le tematiche di sua competenza, ed è consultato preventivamente ogni qual volta siano adottati atti che possano avere impatto sui diritti dallo stesso tutelati.
3. L'Istituto assicurerà al CUG l'accesso agli atti e documenti nelle materie di sua competenza, oltre a informazioni e dati statistici necessari a garantirne l'effettiva operatività, secondo le disposizioni vigenti in materia di pubblicità degli atti.

Art. 12

Rapporti con altri organismi

1. Per la realizzazione delle proprie attività, il CUG si avvale della collaborazione dei seguenti organismi dell'INFN stabilendo una proficua interazione sulle materie di comune interesse:
 - rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali;
 - Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
 - Consiglieria di Fiducia;
 - rappresentanze del personale;
 - Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
 - Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità;
 - Direttore generale;
 - Direttore della Direzione Risorse Umane.
2. Inoltre, qualora necessario, si raccorda con i sotto indicati organismi:
 - Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro presso l'Ufficio del/la Consigliere/a Nazionale di Parità;
 - Consigliere/a Nazionale di Parità;
 - Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziali, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
 - Comitato di Valutazione Internazionale.

Art. 13
Relazione annuale

1. In ottemperanza alla Direttiva 2/19 il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali sul luogo di lavoro, avvalendosi di dati e informazioni fornite dall'Istituto. Questa conterrà una apposita sezione sull'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) e una analisi di genere per monitorare lo stato di parità all'interno dell'Ente, che includa almeno i dati richiesti dalla Direttiva 2/19.
2. Detta relazione, dopo l'approvazione dalla maggioranza assoluta dei componenti del Comitato, è trasmessa agli Organi Direttivi dell'Istituto e resa pubblica secondo le modalità dell'articolo 14. È inoltre trasmessa anche all' OIV e al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 14
Diffusione dell'informazione

1. Per favorire la capillare diffusione delle informazioni che riguardano le attività e le proposte del CUG, nonché il flusso di informazioni verso altri organismi, come previsto dall'articolo 12 si utilizzano strumenti informatici come apposite pagine web o indirizzari di posta elettronica.

Art. 15
Trattamento dei dati personali

1. Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e sue s.m.i e comunque di tutte le norme di legge vigenti in materia e i regolamenti e disciplinari dell'Istituto

Art. 16
Validità e modifiche del Regolamento

1. Il presente Regolamento, approvato a norma di Statuto dal Consiglio Direttivo, è pubblicato sul sito del Comitato. Esso entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

**DISCIPLINARE PER LA DESIGNAZIONE
DELLE/DEI COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER
LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)
IN RAPPRESENTANZA DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE**

Indice

ART. 1 -	AMBITO DI APPLICAZIONE	2
ART. 2 -	REQUISITI RICHIESTI	2
ART. 3 -	FORMAZIONE DELLA COMMISSIONE SELEZIONATRICE	3
ART. 4 -	ESPLETAMENTO DELLA PROCEDURA D'INTERPELLO	3
Allegato -	<i>Schema di Avviso della procedura di interpello</i>	5

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Disciplinare definisce le modalità di svolgimento della procedura di interpello per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.
2. Il funzionamento del CUG è normato dal "Regolamento Interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare" ([hyperlink](#)), nel rispetto delle vigenti disposizioni normative ed in particolare della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni).
3. La procedura d'interpello, introdotta nell'articolo 5 di tale Regolamento (Nomina del Presidente e dei Componenti), è finalizzata ad acquisire la disponibilità del personale dell'INFN ad assumere l'incarico di componente del CUG ed è rivolta a tutto il personale dipendente dell'Istituto.

Art. 2

Requisiti richiesti

1. Possono candidarsi per la procedura d'interpello tutti i/le dipendenti dell'Istituto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato purché di durata sufficiente a ricoprire l'incarico all'interno del Comitato per la sua intera durata. Questi devono essere in possesso di adeguati requisiti di competenza e esperienza secondo quanto previsto dalla citata Direttiva del 4 marzo 2011 e dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretariato delegato alle Pari opportunità del 26 giugno 2019 n. 2/19 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) e loro s.m.i..
2. In particolare saranno criteri di valutazione:
 - a) adeguate attitudini personali, relazionali e motivazionali allo svolgimento dell'incarico;
 - b) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
 - c) adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni.
3. Le/i candidate/i dovranno accompagnare il curriculum, attraverso il quale indicano le conoscenze ed esperienze pertinenti ed i relativi contesti di maturazione, con una lettera di presentazione attraverso la quale espongono le motivazioni della propria candidatura. Le/i candidate/i hanno inoltre facoltà di indicare nella domanda la loro preferenza per il ruolo di titolare o di supplente.

Art. 3
Formazione della Commissione Selezionatrice

1. Tre mesi prima della scadenza del mandato il CUG, le Assemblee dei Rappresentanti del Personale (Ricercatore e Tecnologo, e Tecnico e Amministrativo) e la Direzione Generale propongono al Presidente 2 nominativi ciascuno favorendo la presenza femminile, per formare una rosa di 8 persone per la Commissione Selezionatrice. Il Presidente INFN nomina la Commissione composta dal Presidente e da 4 componenti, tutti scelti fra i nomi proposti e favorendo la presenza femminile. La Commissione resta in carica per tutta la durata del CUG, fino a 3 mesi prima della scadenza del CUG stesso. La fase di nomina della Commissione deve durare al massimo 30 giorni.

Art. 4
Espletamento della procedura d'interpello

1. La procedura d'interpello è indetta dal/dalla Presidente dell'Istituto con propria disposizione; l'Amministrazione Centrale dell'INFN, tenendo informato il CUG, cura la definizione dell'Avviso per la selezione delle/dei candidate/i secondo lo schema allegato al presente Disciplinare. Dell'interpello è data massima informazione all'interno dell'Istituto anche attraverso il coinvolgimento dei Direttori delle Strutture e dei rappresentanti del personale.
2. L'Avviso di interpello è pubblicato sul sito web dell'Istituto per un periodo non inferiore a 30 giorni. Le domande di partecipazione devono essere inviate entro 30 giorni dalla data di pubblicazione con l'ausilio di strumenti telematici nelle modalità che saranno indicate nell'Avviso di interpello stesso. I curricula e le lettere di motivazione dovranno riportare esplicita autorizzazione al trattamento dei dati nel rispetto della normativa vigente e dei Regolamenti e Disciplinari di Istituto.
3. Della pubblicazione dell'Avviso di interpello viene data puntuale informazione alle Organizzazioni Sindacali rappresentative con l'invito a comunicare, entro lo stesso termine di scadenza dell'Avviso di interpello di cui al precedente comma, i nominativi dei/delle componenti del CUG, titolari e supplenti, di loro competenza.
4. Avendo ricevuto anche i nominativi proposti dalle OO.SS., la Commissione esamina le candidature pervenute procedendo alla valutazione delle stesse, tenendo conto degli specifici requisiti e caratteristiche richieste dall'Avviso. Se ritenuto necessario la Commissione può convocare le/i candidate/i per un colloquio di approfondimento sul materiale presentato, che potrà anche essere svolto telematicamente.
5. La Commissione entro 20 giorni compone una lista di idonei con la loro valutazione all'interno della quale propone i componenti, titolari e supplenti, del CUG. Nella selezione si provvede a garantire, ove possibile, il rispetto di equità di genere, valorizzando i contributi femminili, e rappresentatività geografica e funzionale.
6. Il Presidente dell'Istituto, con propria disposizione, nomina i/le componenti del CUG, titolari e supplenti, e approva l'elenco degli idonei entro i successivi 15 giorni.

7. In caso di dimissioni o altra ipotesi di cessazione del mandato di uno o più dei componenti in rappresentanza dell'Istituto, il Presidente dell'Istituto provvederà a nominare, sentita la Commissione Selezionatrice, un nuovo componente attingendo a seconda che si tratti di componente effettivo o sostituto dai supplenti già nominati o dalla lista degli idonei. Tale persona durerà in carica fino alla scadenza del mandato del componente che sostituisce.
8. Qualora la lista degli idonei si esaurisca o non permetta una sostituzione adeguata a mantenere la pluralità della rappresentatività e sia necessario procedere a nuova sostituzione, il Presidente dell'Istituto avvierà una nuova procedura di interpello. La lista di idonei così determinata rimarrà valida e potrà essere utilizzata solo ed esclusivamente fino allo scadere del mandato del CUG in carica.
9. La lista degli idonei è pubblicata sul sito web dell'INFN.

Schema di Avviso della procedura di interpello per la designazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

- L'INFN indice una procedura di interpello per la individuazione di n. componente/i effettivo/i e/o supplente/i del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in rappresentanza dell'Istituto, rivolta a tutti i/le dipendenti dell'Istituto con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato purché di durata sufficiente a ricoprire l'incarico all'interno del Comitato per la sua intera durata.
- Si invitano le/i dipendenti interessate/i ad inviare, tramite procedura telematica, la propria dichiarazione di disponibilità ad essere componente del CUG.
- In particolare saranno criteri di valutazione:
 - a) adeguate attitudini personali, relazionali e motivazionali allo svolgimento dell'incarico;
 - b) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
 - c) adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni.
- Le/i candidate/i dovranno accompagnare il curriculum, attraverso il quale indicano le conoscenze ed esperienze pertinenti ed i relativi contesti di maturazione, con una lettera di presentazione attraverso la quale espongono le motivazioni della propria candidatura. Le/i candidate/i hanno inoltre facoltà di indicare nella domanda la loro preferenza per il ruolo di titolare o di supplente.
- Se ritenuto necessario, i/le candidati/e selezionati/e saranno convocati/e per un colloquio di approfondimento sul materiale presentato, che potrà anche essere svolto con l'ausilio di strumenti telematici.
- Per altre indicazioni sulla procedura di selezione si rimanda al Regolamento Interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.
- Per chiarimenti sull'attività del CUG si può contattare la/il Presidente e/o i componenti e fare riferimento al sito del Comitato:
<https://web2.infn.it/CUG/index.php/it/>

Data,

Il Presidente dell'INFN