

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)

INDICE

Art. 1 - Oggetto

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

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 D.lgs. 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";

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;

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;

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;

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

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;

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

Visto il D.lgs. 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 D.lgs. 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 D.lgs. 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 D.lgs. n. 165/2001 istituisce il Comitato

Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

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

Vista la Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Vista la Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 contenente le “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”.

Vista la Direttiva del 29 novembre 2023 riguardante il “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina l'attività del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” del Consiglio Nazionale delle Ricerche, istituito con provvedimento n. 38 del 27 maggio 2011, in attuazione dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010 e tiene conto sia delle “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia” di cui alla Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Ministero per la Funzione Pubblica e dal Ministero per le Pari Opportunità, che della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

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 D.lgs. 165/2001.

2. Il CUG ha unificato 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 D.lgs. 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. n. 3.4 della Direttiva del 4 marzo 2011, nonché per ultimo della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, disciplina il funzionamento interno del CUG;

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 referenti gli Organi di Governo e di Gestione dell'Ente.

Art. 2 - Finalità

1. Il CUG ha la finalità di perseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra lavoratori e lavoratrici e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, parimenti di favorire e garantire pari opportunità e dignità sul posto di lavoro al personale.

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 attenzione alle differenze 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 lavoratrici, 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 sul personale;
- promuovere l'inserimento delle lavoratrici nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- agevolare il superamento di situazioni di disagio personale e familiare del personale;

- favorire e incentivare la presenza delle ricercatrici in posizione di responsabilità in progetti di ricerca finanziati in ambito nazionale e internazionale;
- favorire una equa partecipazione per genere alle attività di comunicazione e divulgazione del CNR;
- accrescere la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di azioni che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni e contribuire al riconoscimento della rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

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 e dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, funzioni: (A) di monitoraggio (B) propositive (C) consultive e (D) 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, 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 e disagio lavorativo;

(III) **realizza indagini conoscitive**, analisi e ricerche finalizzate alla formulazione di proposte di azioni positive in merito all'organizzazione del lavoro, come progressioni di carriera, attribuzioni di incarichi di responsabilità, assegnazioni alle strutture, mansioni, distribuzione delle competenze, formazione e aggiornamento del personale;

(IV) **vigila** affinché sia rispettato il principio del merito del personale e la corretta ed esaustiva circolazione delle informazioni al fine delle attribuzioni di incarichi di responsabilità e progressione di carriera.

(B) Funzioni propositive

- (I) **predispone** piani di azioni positive;
- (II) **promuove** iniziative dirette a favorire le politiche di conciliazione tra vita privata, familiare e oneri lavorativi;
- (III) **propone** progetti e azioni sui temi di competenza del Comitato anche ai fini della contrattazione integrativa;
- (IV) **propone** progetti e interventi di prevenzione e rimozione delle situazioni di discriminazione o violenze fisiche, morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo;
- (V) **formula** proposte in ordine ai criteri di valutazione del personale e ai bilanci di genere;
- (VI) **promuove** azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e organizzativo quali indagini di clima aziendale, codici etici e di condotta;
- (VII) **predispone** progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro del personale;
- (VIII) **promuove** progetti tesi ad adottare un linguaggio rispettoso del genere anche negli atti amministrativi;
- (IX) **partecipa attivamente** nel processo di elaborazione dei piani triennali 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 di pari opportunità.

(C) Funzioni consultive

- (I) **formula** pareri al Consiglio di Amministrazione del CNR relativi a:
 - progetti di riorganizzazione dell'Ente;
 - piani di formazione del personale;
 - forme di flessibilità lavorativa da remoto e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale;
 - contrattazione integrativa su temi di propria competenza.

(D) Funzioni di verifica

- (I) **verifica** i risultati di azioni, progetti e buone pratiche in materia di pari opportunità;
- (II) **si accerta** degli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

(III) **svolge attività di verifica** in merito agli esiti delle azioni messe in atto ai fini del contrasto alle violenze morali, psicologiche e al mobbing nei luoghi di lavoro;

(IV) **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;

(V) **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 alla diffusione della conoscenza su problematiche relative alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora, 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 indagini mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente sui temi dell'organizzazione del lavoro;
2. Azioni volte all'identificazione di ogni forma di discriminazione di genere, analizzando e monitorando le dinamiche di carriera del personale;
3. Azioni volte a rimuovere gli ostacoli, anche di ordine culturale, che impediscono il raggiungimento del benessere organizzativo e relazionale di tipo orizzontale e verticale;
4. Azioni per il contrasto a interventi che possano rivelarsi discriminatori e vessatori 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 (D.lgs. 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 del personale o dei loro familiari; facilitazioni per il reinserimento di chi 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 lavoratrici negli Istituti e nell'Amministrazione Centrale, forme di valorizzazione dei progetti e delle iniziative scientifiche proposti e/o diretti delle lavoratrici che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di ricercatrici e tecnologhe, 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, promuovendo una equilibrata partecipazione per sesso in tutte le commissioni e gruppi di lavoro;
9. Azioni volte a promuovere un'analisi di bilancio 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/della consigliere/a di fiducia idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni e disagio lavorativo;
11. Azioni di tutela collettiva del personale, non essendo il CUG titolare di poteri istruttori in merito ai singoli casi, ovvero alle segnalazioni di molestie, discriminazioni, mobbing e violenza da parte del personale.

Le modalità di attuazione delle predette azioni sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal vigente CCNL 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 D.lgs. n. 165/2001, ed è costituito dai/dalle componenti designati/e da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente, così come normato dall'art. 43 del D.lgs. 165/2001, e da un pari numero di componenti/e designati/e dall'Amministrazione. Per ogni componente effettivo/a viene nominato/a anche un/una componente supplente. La nomina dei/le componenti rappresentanti l'Amministrazione viene effettuata da quest'ultima in esito all'espletamento di una procedura comparativa trasparente alla quale è invitato a partecipare il personale in servizio interessato a ricoprire l'incarico. Al fine di garantire la scelta di soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, viene pubblicato un avviso/interpello con l'indicazione dei requisiti di preferenza.

2. Il CUG è presieduto da un/a rappresentante dell'Ente nominato/a dal Direttore Generale.

3. Il CUG resta in carica 4 anni e comunque, per l'ordinaria amministrazione. I/le componenti del Comitato continuano nella loro funzione fino alla nomina del nuovo Comitato. Tutti gli incarichi sono rinnovabili.

4. Il CUG si avvale del supporto tecnico-amministrativo di una Segreteria Amministrativa nominata dal Direttore Generale.

Art. 6 - Funzionamento

1. Il/La Presidente del CUG, 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/delle 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 tre mesi, può altresì riunirsi in sessioni speciali su richiesta motivata di almeno 1/3 dei/delle componenti del Comitato. Le convocazioni sono effettuate dal/dalla Presidente, attraverso la segreteria, via e-mail, dieci 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. Le riunioni del Comitato, possono svolgersi per esigenze improvvise e/o urgenti anche utilizzando esclusivamente strumenti da remoto (videoconferenza ecc.). È altresì previsto il ricorso a votazioni a distanza, ovvero da remoto (per e-mail ecc.) in caso di esigenze improvvise e/o urgenti del Comitato. 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/le componenti effettivi/e impossibilitati/e a partecipare alle riunioni dovranno darne comunicazione al/alla Presidente ed alla segreteria almeno tre giorni prima della data di riunione, oltre che al/alla relativo/a supplente, provvedendo altresì a dare comunicazione della partecipazione di quest'ultimo/a.

4. Per la validità delle riunioni devono essere presenti la metà più uno dei/delle componenti. Le decisioni vengono assunte nel corso delle riunioni a maggioranza semplice dei voti espressi dai/dalle presenti. Nelle votazioni, in caso di parità prevale il voto del/della 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/dalle componenti. Il verbale, approvato di norma nella riunione successiva, è distribuito ai/alle singoli/e componenti del Comitato. Quando la riunione non può aver luogo per mancanza del numero legale dei/delle componenti, la Segreteria redige verbale

negativo della riunione, che non necessita di approvazione. I verbali sono resi pubblici nelle forme e nei modi scelti dal CUG.

6. Il/la Presidente del CUG, previa consultazione con gli/le altri/e componenti del Comitato, valuta la sostituzione dei/delle componenti qualora questi/e siano assenti consecutivamente per tre volte alle riunioni del CUG e/o dei Gruppi di lavoro. Il Comitato si esprime con la maggioranza qualificata per ciascun caso, e nel caso di parità prevale il voto del/della Presidente.

7. In caso di dimissioni di un/a componente designato/a dall'Amministrazione la Direzione Generale provvede alla sua sostituzione. Allo stesso modo, l'Organizzazione sindacale procede a nominare il/la proprio/a componente dimissionario/a. Il Comitato prende atto delle dimissioni nella prima riunione successiva alla comunicazione di queste.

8. La segreteria, composta da una o più persone a tempo pieno o part-time in servizio, indicate non tra i/le componenti del CUG, svolge funzioni di supporto al Comitato per tutte le iniziative ad esso collegate. In via esemplificativa la segreteria amministrativa provvede:

(I) all'invio delle convocazioni delle riunioni e del materiale ad esse relativo oltre che ai/alle componenti titolari, anche ai/alle componenti supplenti, al fine di consentire loro il costante aggiornamento sui temi trattati.

(II) alla redazione e alla raccolta dei verbali delle riunioni.

(III) alla corrispondenza interna ed esterna.

(IV) all'archivio del Comitato.

(V) alla gestione amministrativa e contabile del Comitato.

9. Il CUG può istituire al suo interno Gruppi di Lavoro (GdL), 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. Le attività svolte a nome o con il logo del CUG devono essere preventivamente discusse e deliberate dal Comitato in seduta plenaria e, se del caso, istruite nell'ambito del Gruppo di lavoro competente per materia.

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

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 e 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 in riferimento alla tutela della privacy, di cui al D.lgs. 30 marzo 2003, n.196 "Codice in materia di dati personali" e del regolamento (UE) n. 2016/679 (GDPR). 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 e al fine di facilitare le azioni del 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 Comitato, 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 tra uomo e donna nelle pubbliche amministrazioni.

14. La richiesta di dati o di collaborazioni interne di cui al presente articolo sono effettuate per iscritto al vertice della struttura competente, con il 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/a suo/a delegato/a, 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 al/alla Consigliere/a Nazionale di Parità. Ai sensi della Direttiva del 4 marzo 2011 e della Direttiva n.2 del 2019, 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 e dalla Direttiva n. 2 del 2019, per rafforzare, così come sollecitato dalla L. 150/2009, l'ambito delle pari opportunità e del benessere organizzativo nell'intero ciclo di gestione della performance.
2. Il CUG può operare con l'Ufficio Prevenzione e Protezione, così come stabilito dalla Direttiva 4 marzo 2011.
3. Il CUG collabora con le strutture dell'Ente preposte alla gestione del personale.
4. Il CUG collabora con la Rete Scientifica (Aree e Istituti) per quanto attiene al conseguimento delle proprie linee di attività.

Art. 9 - Rapporti con altri Organismi

1. Il CUG collabora con il/la Consigliere/a nazionale di parità, così come sollecitato dall'art.57 del D.lgs. 165/2001 come novellato dalla L. 183/2010.
2. 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 e dalla Direttiva n.2 del 2019.
3. Il CUG collabora così come stabilito dalla Direttiva 4 marzo 2011 e dalla Direttiva n. 2 del 2019 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.
4. 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 preventivi di spesa e li 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/una referente, indicato/a 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 della sua approvazione da parte del CdA 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. Per quanto non specificatamente previsto dal presente Regolamento valgono le disposizioni della normativa legislativa di settore e contrattuale di comparto.