

# Comitato Unico di Garanzia

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

*Nominato il 29 gennaio 2014 ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 16512001*

# Membri in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali



- 1) Anna Di Giorgio (Ricercatrice – III livello - IAPS Roma)  
supplente: Paola Grandi - Ricercatrice - III livello - IASF Bologna
- 2) Emanuela Corona (Collaboratore di Amministrazione - VI livello-  
OA Roma)  
supplente: Raffaella Riondino - Funzionario di Amministrazione -  
V livello - Sede Centrale
- 3) Federico Tosi (Ricercatore - III livello - IAPS Roma)  
supplente: Anna Milillo - Ricercatrice -III livello - IAPS Roma
- 4) Angela Rossetti (Collaboratore di Amministrazione - V livello -  
IAPS Roma)  
supplente: Maria Rezzaghi - Funzionario di Amministrazione - IV  
livello - IRA

# Membri in rappresentanza dell'Amministrazione



- 1) Isabella Pagano (Astronomo Ricercatore - OA Catania)  
supplente: Alessandra Capezzone - Tecnologo - III livello - Sede Centrale
- 2) Manuela Magliocchetti (Ricercatrice-III livello - IAPS Roma)  
supplente: Ilaria Musella - Astronomo Ricercatore - OA Capodimonte
- 3) Angela Iovino (Astronomo Ricercatore – OA Brera)  
supplente: Gaetano Valentini - Tecnologo – III livello- OA Teramo
- 4) Giovanni Candeo (CTER - VI livello - OA Padova)  
supplente: Laura Schreiber - CTER - VI livello – OA Bologna.

# Obiettivi e compiti



Nel processo di realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di benessere organizzativo, il ruolo del comitato è quello di:

- ❁ sviluppare proposte
- ❁ rappresentare l'organo di riferimento e di consultazione dell'Ente per tutte le problematiche attinenti tale processo
- ❁ verificare l'attuazione delle azioni e delle misure proposte.

# Compiti **propositivi**

- ❁ 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;
- ❁ promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- ❁ 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;
- ❁ temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- ❁ analisi e programmazione di genere;

# Compiti propositivi

- ❁ iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- ❁ 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;
- ❁ azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ❁ 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



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

# Compiti di **verifica**



- ❁ attuazione dei piani di azioni positive predisposti dal CUG;
- ❁ risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- ❁ esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- ❁ esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- ❁ assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, 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.