



COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di
chi lavora e studia e contro le discriminazioni

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELL'UNIVERSITA' DEL PIEMONTE ORIENTALE "AMEDEO AVOGADRO" –
ANNO 2018

MARZO 2019



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE



Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

MEMBRI EFFETTIVI:

rappresentanza dell'Amministrazione

Prof.ssa Patrizia ZEPPEGNO–Presidente

Prof.ssa Raffaella AFFERNI

Dott.ssa Francesca CENTRONE

Prof. Davide PETRINI (cessato dalla carica il 3 aprile 2018)

rappresentanza sindacale

Dott.ssa Chiara GABELLIERI

Dott.ssa Giuseppina GALIZIA

Dott.ssa Laura RUFINO

Sig.ra Giovanna ROCCOLANO

MEMBRI SUPPLENTI

rappresentanza dell'Amministrazione

Sig.ra Michela PEPE (cessata dalla carica il 17 luglio 2018)

Sig.ra Angela RASULO

Dott.ssa Alessandra ROSSI

rappresentanza sindacale

Dott. Francesco Mario CELLERINO

Sig.ra Filomena SACCHITELLI

Dott.ssa Silvia SANTORO

Premessa

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante *“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”*, emessa in via congiunta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, che prevede che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Il lavoro è relativo all'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni relativamente a composizione, operatività, azioni.

Lo stesso non riporta la situazione del personale dell'Ente, in quanto il sito Magellano non è più attivo.

Le pari opportunità nell'Ateneo

L'Università degli Studi Del Piemonte Orientale “Amedeo Avogadro” ha istituito, nel corso del 2011, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, organo introdotto dal c.d. Collegato lavoro (L. n. 183/2010) che, nel novellare il D. Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), ha previsto, nell'art. 21, la fusione dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul Fenomeno del *mobbing* e la loro trasformazione in nuovi Comitati Unici di Garanzia.

Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, agli uffici pubblici e alle cariche accademiche, nonché nella stessa attività lavorativa figura anche tra i principi generali (art. 3) dello Statuto dell'Università.

Inoltre nello Statuto sono previsti vari meccanismi per incentivare la presenza delle donne nei centri decisionali:

- l'art. 13 prevede che “Nella composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere garantito il rispetto, in ciascuna componente, del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici. In relazione alla designazione di cui al comma 4 lettera c) entrambi i generi devono essere rappresentati da almeno due componenti.
- L'art. 12 comma 3 prevede che “Compongono il Senato Accademico: a) il Rettore; b) quattordici docenti di cui almeno un terzo Direttori di Dipartimento, eletti dai professori di I e di II fascia e dai ricercatori dell'Ateneo, nel rispetto delle diverse aree scientifico disciplinari e del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'attuazione di pari opportunità, il Comitato Unico di Garanzia ha redatto il Piano di Azioni Positive 2016/2018.

I piani di azioni positive sono documenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Essi individuano una serie di attività che permettono di avviare concretamente azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti di cambiamento significativi.

Con il piano approvato si intende proseguire nel solco già tracciato di attenzione alla conciliazione tra la vita professionale e familiare e al sostegno per l'impegno di cura rivolto alle diverse situazioni familiari dei dipendenti.

Il Comitato continua a sostenere l'iniziativa relativa alla promozione dei bandi di telelavoro emanati nell'ateneo e fornisce strumenti a supporto dei dipendenti in particolari situazioni di disagio.

Rispetto ai temi pari opportunità e benessere organizzativo, si possono evidenziare ulteriori punti di forza dell'Ateneo, ma anche qualche possibile area di miglioramento.

Punti di forza:

- Per quanto riguarda le politiche di conciliazione, l'Ateneo ha favorito l'uso di forme flessibili di lavoro, tra cui il telelavoro e l'organizzazione di orari flessibili di lavoro.
- Su richiesta del Comitato Unico di Garanzia, l'Ateneo ha nominato una Consigliera di fiducia (figura istituita dall'art. 51 del CCNL comparto Università del 27.01.2005, recepita nello Statuto all'art. 20 e nei Codici di condotta contro le molestie sessuali e per la lotta contro il mobbing in vigore presso il nostro Ateneo) che presta la sua assistenza, secondo un calendario che prevede due momenti di disponibilità al ricevimento presso le sedi dell'Ateneo, a tutela di chiunque, appartenente alla comunità universitaria, si ritenga vittima di mobbing o di una molestia sessuale ad opera di un altro appartenente alla suddetta comunità, verificatasi in ambito di studio o di lavoro dell'Ateneo. È delegata dall'Ateneo a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie sessuali e di mobbing e a contribuire alla soluzione del caso, anche segnalando all'Amministrazione eventuali casi di disagio che possano compromettere il benessere psicofisico della persona e nello svolgimento della propria funzione agendo in piena autonomia e nella massima riservatezza.

La Consigliera di Fiducia opera in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia ed è invitata a partecipare alle riunioni dell'Organo.

Inoltre, è stato istituito, all'interno dei Servizi di Counseling U.P.O., lo "Sportello di ascolto" per tutti i dipendenti, attivo sulle tre sedi.

All'interno del PROGETTO Benessere Organizzativo sono stati attivati i corsi di Training Autogeno per i dipendenti, sempre attivi su ciascuna delle tre sedi.

- Partecipazioni ad eventi di formazione, congressi e riunioni di gruppi di lavoro CRUI.
- Organizzazione di eventi in occasione delle ricorrenze dell'8 Marzo e del 26/11 (Giornata Internazionale della donna e Giornata contro la violenza sulle donne).
- Implementazione del coordinamento degli eventi rispetto ai temi trattati dal CUG ed effettuati a livello locale (Vercelli, Novara, Alessandria) per darne la massima diffusione.
- Le riunioni si svolgono invitando la Consigliera di Fiducia e la dott.ssa Enrica Toselli afferente al Settore Risorse Umane dell'Ateneo.

Alcune possibili aree di intervento e di miglioramento:

- Promozione piani di formazione interna/esterna sul tema pari opportunità/discriminazioni;
- Realizzazione di monitoraggio sul benessere lavorativo relativo ai sintomi psicosomatici dello stress lavorativo, valutazione dei rischi e piani di emergenza in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Sicurezza di Ateneo;
- Ricognizione relativa agli studi di genere effettuati nel nostro Ateneo al fine di potenziare le risorse e le esperienze già acquisite in materia e condividerle come patrimonio collettivo di tutta la comunità universitaria.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito con Decreto Rettorale rep. n. 146/2011 del 23/03/2011. I componenti durano in carica quattro anni e il loro mandato è rinnovabile per una sola volta.

Il Comitato si è insediato il 30 maggio 2011 e si è dotato di un Regolamento che ne disciplina il funzionamento.

Il Comitato è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna ed è Professore Ordinario.

I componenti C.U.G. sono in totale 13, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

COMPONENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
Effettivi di parte dell'Amministrazione	3	1*	4
Effettivi di parte sindacale	4	0	4
Supplenti di parte	3**	0	3

dell'Amministrazione			
Supplenti di parte sindacale	2	1	3
Totale complessivo	12	2	14

* Nel corso dell'anno 2018 il Prof. Davide PETRINI - rappresentante dell'Amministrazione è cessato dalla carica.

** Sig.na Michela PEPE (rappresentante supplente (studente) dell'Amministrazione è cessata dalla carica.

Operatività

Il Comitato ha sede presso il Rettorato, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività né un supporto amministrativo per la gestione del suo funzionamento, è dotato di un proprio budget annuale (pari a 3000,00 euro l'anno). Nel corso del 2018 il Comitato si è riunito quattro volte.

Il CUG nel 2012 si è dotato di un proprio **REGOLAMENTO**, emanato con Decreto del Rettore repertorio n. 185/2012 Prot. n. 9589 del 28.05.2012 nel quale, all'art. Art. 5 "Competenze del C.U.G." si stabilisce che:

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica - nell'ambito delle competenze citate nell'art.21 della Legge 183/2010 e specificate nella direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (art,3.2) - in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro e di studio caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori/lavoratrici e per la componente studentesca.

Al Comitato spettano funzioni propositive, consultive e di verifica, come sotto riportato.

a. Funzioni propositive del CUG. Il Comitato opera

- per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, e in generale delle persone in ogni condizione personale;
- per attuare politiche di conciliazione, di mediazione e di risoluzione dei conflitti, ogni qual volta venga portata alla sua attenzione una presunta discriminazione, attuando quanto sia necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- per favorire le varie e molteplici esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- per la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le costituenti reti associative degli organismi di parità delle Università italiane, e/o con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

Il Comitato:

- interviene su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa, anche in collaborazione con le OO.SS. A tale proposito, su invito della Parte Pubblica, il Presidente del CUG (o suo

Delegato) partecipa alle riunioni di trattativa sindacale qualora i punti all'O.d.g. della seduta riguardino tematiche di competenza del CUG;

- interviene nelle azioni positive e nei progetti relativi al proprio mandato in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, le OO.SS., organi istituzionali dell'Amministrazione preposti, altri organismi di parità delle Università italiane;

- interviene favorendo l'apertura di sportelli per l'ascolto ed il sostegno per contrastare il disagio lavorativo;

b. Funzioni consultive del CUG. Il Comitato formula pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;

- 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.

c. Funzioni di verifica del CUG. Il Comitato si propone di verificare:

- i risultati delle azioni positive poste in essere;

- i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

- gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro- mobbing;

- l'assenza di ogni forma di discriminazione (diretta e indiretta, relativa a: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, responsabilità familiari, religione, lingua) nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e studio, nella formazione professionale, nella promozione, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro. A tal fine, il Comitato si avvarrà anche della collaborazione della Consigliera di Fiducia di Ateneo; - le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, verificando l'attuazione delle direttive comunitarie e legislazione statale in tema di lavoro, pari dignità e non discriminazione delle persone.

Azioni

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, nel corso degli anni 2017- 2018, ha svolto le seguenti azioni:

- costituzione – insediamento dei componenti ed elaborazione regolamento;
- verifica dei risultati delle azioni positive programmazione delle attività;
- approvazione dei piani di azioni positive 2011/2012, 2013/2015 e 2016/2018 che descrivono in modo dettagliato le attività da realizzare;
- azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing (gestione segnalazioni del personale e degli studenti);
- iniziative cineforum;
- studi di genere;
- sostegno per iniziative esterne;

Si indicazione della Consigliera di Fiducia sono stati valutati casi relativi a problematiche inerenti il CUG e sono state sentite le parti interessate (vedasi le Relazioni della Consigliera di Fiducia anni 2017 e 2018).