



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'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
ANNO 2019

GIUGNO 2020

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

MEMBRI EFFETTIVI:

rappresentanza dell'Amministrazione

Prof.ssa Marcella TRAMBAIOLI–Presidente

Prof.ssa Chiara BERTONE

Dott.ssa Enrica TOSELLI

rappresentanza sindacale

Dott.ssa Cristina CORTISSONE

Sig.ra Filomena SACCHITELLI (dimessasi in data 26/05/2020 al momento della redazione della relazione non è ancora stata sostituita)

Dott.ssa Silvia SANTORO

MEMBRI SUPPLENTI

rappresentanza dell'Amministrazione

Prof.ssa Raffaella AFFERNI

Dott. Marco PORTANOVA

Sig.ra Antonella TORRIANI

rappresentanza sindacale

Dott.ssa Valeria GARIAZZO

Dott. Francesco CELLERINO

Dott.ssa Grazia TESTORE

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.

Questa relazione si riferisce all'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per il periodo giugno-dicembre 2019 relativamente a composizione, operatività, azioni; in quanto in precedenza era ancora operativo il CUG nominato per il periodo 2016-2019.

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 diversi meccanismi per incentivare la presenza delle donne nei centri decisionali:

- 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.
- 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.

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Il Comitato, insediatosi nel mese di giugno 2019, ha dato avvio alla discussione relativa agli aspetti da inserire nel Piano di Azioni Positive 2020/2022 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. 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 diversi punti di forza dell'Ateneo, ma anche qualche possibile area di miglioramento.

Punti di forza:

- Per quanto riguarda le politiche di conciliazione vita-lavoro il Comitato ha rilevato che l'Ateneo favorisce l'uso di forme flessibili di lavoro tramite la predisposizione di un bando annuale per l'attivazione di progetti di telelavoro a favore del personale tecnico-amministrativo in particolari condizioni di difficoltà (*esigenze di conciliazione e di mobilità della/del dipendente prioritariamente riconducibili a situazioni di disabilità psico-fisica certificata da struttura pubblica competente, tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro; situazioni di dipendenti affetti da gravi patologie che richiedano terapie salvavita di lunga durata e ripetute nel tempo; cura di figli minori di dodici anni, assistenza a parenti o affini o conviventi e distanza dell'abitazione dalla sede di lavoro.*).
- Risulta presente la figura della 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 l'Ateneo) che presta la propria assistenza, secondo un calendario che prevede due giornate al mese 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.

- È attivo uno "Sportello di ascolto" rivolto a tutta la comunità universitaria. Il personale medico psichiatrico, individuato dal Dipartimento di Medicina Traslazionale, cui è affidato l'incarico è disponibile su appuntamento presso le tre sedi dell'Ateneo.
- In collaborazione con la cattedra di psichiatria del Dipartimento di Medicina Traslazionale, sono state attivate 3 edizioni del corso di aggiornamento sul tema "*Stress lavoro-correlato*".
- Il Comitato ha concesso il proprio patrocinio a due incontri multidisciplinari organizzati dall'Università del Piemonte Orientale dal titolo "*Dal mito al processo: dialogo tra saperi*" in occasione della **giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**.
- Una rappresentanza del Comitato (Trambaioli, Cortissone, Toselli) ha partecipato al III Forum Regionale dei CUG del Piemonte anche al fine di intrecciare relazioni con altri componenti dei CUG piemontesi.
- La dott.ssa Toselli ha frequentato il modulo "*Organizzazione e Benessere organizzativo*" nell'ambito del Corso di perfezionamento "Equità e diversità: politiche istituzionali, strategie discriminatorie e modelli organizzativi" presso l'Università di Firenze, al fine di prendere consapevolezza dei compiti affidati ai C.U.G., della normativa di riferimento e delle scadenze entro cui procedere ai diversi adempimenti.
- È stato somministrato, tramite modulo google, un questionario a tutta la comunità universitaria per valutare la conoscenza della presenza del Comitato in Ateneo e delle sue competenze. I risultati verranno valutati nel corso dell'anno 2020.
- Nell'eventualità ci siano casi da esaminare, viene invitata alle riunioni la Consigliera di Fiducia.

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
- Attivazione di profili alias per studenti e personale dell'Ateneo quale misura di tutela per studenti e personale transgender;
- 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;
- Verifica della possibilità di procedere all'attivazione dell'istituto delle "Ferie solidali" a favore del personale tecnico-amministrativo in particolari situazioni di necessità

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 *"purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico"* ai sensi dell'art. 3.6 della direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità

Il Comitato insediatosi, nell'attuale composizione, in data 6 giugno 2019 è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in seno all'amministrazione.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna ed è Professore Associato. I componenti C.U.G. sono in totale 12, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

COMPONENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
Effettivi Amministrazione	3	0	3
Effettivi parte sindacale	3	0	3
Supplenti Amministrazione	2	1	3
Supplenti parte sindacale	2	1	3

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 4.000,00 euro l'anno).

Nel corso del 2019 il Comitato, insediatosi in data 6 giugno 2019 si è riunito tre 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 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 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 tecnico-amministrativo;

- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

c. 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 dell'anno 2019, ha svolto le seguenti azioni:

- insediamento dei componenti;
- verifica dei risultati delle azioni positive programmazione delle attività;
- avvio della discussione per la predisposizione del Piano di Azioni Positive 2020/2022
- azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing (gestione segnalazioni del personale e degli studenti);
- studi di genere;
- sostegno per iniziative esterne;

- su indicazione della Consiglieria di Fiducia sono stati valutati casi relativi a problematiche inerenti al CUG e sono state sentite le parti interessate. (vedasi la Relazione della Consiglieria di Fiducia anno 2019/2020). Si fa presente che nell'esame dei casi presentati dalla Consiglieria di Fiducia ci si è attenuti a quanto indicato dalla Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università italiane che interpreta il paragrafo 3.6 della Direttiva n 2/2019 "Pari Opportunità" del 26 giugno 2019 dove la frase: *"Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti"* è da intendersi nel senso che il CUG non deve farsi carico della risoluzione del caso, ma che debba provvedere a segnalare il caso in questione al Dirigente competente, al Direttore Generale e al Rettore.