

Relazione attività del CUG relativa all'anno 2016

Premessa

La presente relazione include non solo l'attività svolta nell'anno 2016, ma anche quella svolta nel primo trimestre del 2017 poiché il giorno 18.2.2017 è scaduto il mandato conferito con il D.R. n. 147 del 18.02.2013.

In conformità a quanto disposto dalla legge e dallo Statuto dell'Università del Salento, il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Riunioni

Nel 2016 il CUG si è riunito nei giorni: 7/1; 25/1; 24/2; 21/3; 11/4; 11/5; 23/5; 13/6; 12/7; 20/9; 18/10; 16/11.

Nel primo semestre del 2017, il CUG si è riunito il 16/1, il 10/2 e il 14/3.

Attività svolta

Comunicazione e rapporti con la comunità universitaria

Ormai opera a regime il sito dedicato all'attività del CUG all'interno del portale Unisalento, il che al fine di una più agevole comunicazione fra l'organo di garanzia e la comunità accademica.

La Presidente è intervenuta con una breve relazione alla Giornata della Trasparenza di Unisalento, tenutasi il 14 dicembre 2016, focalizzando in particolare l'attenzione sull'iniziativa formativa di cui si riferisce al punto *Benessere lavorativo e ruolo del CUG* e sulla proposta di svolgere nel 2017 il Bilancio di Genere di Unisalento.

Proposte

In risposta alla richiesta contenuta nella nota prot. n. 93480 "*Obiettivi operativi 2016 - Trasmissione proposta*" del 21.12.2015, il CUG ha deliberato di proporre come obiettivi operativi per l'anno 2016: a) l'adozione del telelavoro quale forma ordinaria di prestazione lavorativa, in conformità alle previsioni del regolamento già adottato; b) la riprogettazione del sito Web e degli altri servizi informatici con l'adozione degli accorgimenti necessari al superamento di ogni ostacolo alla piena accessibilità del sito e dei servizi medesimi e con il coinvolgimento, nelle diverse fasi di progettazione, verifica e collaudo, delle disabilità rappresentate dagli studenti e dal personale; c) l'azione di formazione e informazione tesa a migliorare le tecniche di comunicazione tra il personale tecnico amministrativo nell'ambito dei diversi ruoli, all'interno dell'Ateneo; d) la razionalizzazione e ottimizzazione delle tempistiche dei bandi relativi ai Servizi all'infanzia-asilo nido e scuola per l'infanzia/ludoteca, al fine di allinearli alle esigenze delle famiglie in coerenza con il calendario scolastico.

Monitoraggio antidiscriminatorio

In merito ad una nomina di una Commissione giudicatrice per procedure selettive è stata presentata una denuncia per violazione dell'articolo 57 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita: "*Le Pubbliche Amministrazioni.....riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso*". Tale disposizione trova la sua copertura costituzionale nell'art. 51: "*Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge*".

Nel caso in questione, la Commissione è stata definita per sorteggio unico il cui risultato è stata la composizione con tre commissari di sesso maschile, nonostante avesse presentato domanda anche un'unica donna. Dunque si era posto il problema della legittima composizione della Commissione stessa. La questione è stata esaminata attentamente dal CUG, sia in merito alla propria competenza decisionale sia nel merito. Per ambedue i profili ha deciso a maggioranza.

Ad avviso del CUG il Dipartimento avrebbe dovuto, comunque, effettuare due diversi sorteggi: uno fra i candidati uomini e un altro fra le candidate donne, nulla rilevando che fra queste ultime si fosse presentata solo una persona. Infatti, che solo una donna abbia presentato domanda è questione meramente eventuale e non può inficiare il rispetto della disposizione legale. Così come, per analogia, se avessero risposto al bando soltanto tre persone, automaticamente, queste tre sarebbero diventate componenti della commissione. Dunque, nel ambito delle sue competenze, a maggioranza, il CUG ha ritenuto violata la normativa antidiscriminatoria nella misura in cui la modalità di sorteggio prescelta non ha consentito il raggiungimento dello scopo previsto dalla disposizione normativa.

Nella prospettiva dell'approvazione del Regolamento per il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e di studio, il CUG ha provveduto a predisporre un modulo (ex art. 11 dello stesso Regolamento) comunicandolo agli organi competenti.

Benessere lavorativo e ruolo del CUG

Con nota prot. n. 11487 del 11 febbraio 2016 il Rettore ha comunicato che la Commissione Statuto e Regolamenti ha rinviato l'approvazione del Regolamento per il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e di studio per consentire la verifica delle connessioni, contenutistiche e funzionali, nonché eventuali sovrapposizioni o integrazioni tra "materie" e "finalità" oggetto della regolamentazione CUG e "materie" e "finalità" del Codice etico e delle disposizioni normative sulla responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici e dei docenti universitari.

Il CUG prendeva atto dal fatto che in seno al Senato Accademico è stata nominata una Commissione presieduta dalla Prof.ssa Manolita Francesca con lo scopo di redigere un regolamento dotato di chiarezza e uniformità. Di conseguenza, nonostante il CUG, nel redigere la bozza di questo regolamento, abbia valutato il contenuto del Codice Etico e i limiti in cui il comitato stesso è tenuto ad operare e nonostante si sia sforzato di salvaguardare, comunque, la sfera dei poteri disciplinari attribuiti dalla legge al datore di lavoro, ha ritenuto di dare la propria disponibilità a interfacciarsi con la Commissione nominata dal Senato Accademico con delibera n. 182 del 21.12.2015.

In merito alla proposta di realizzare un'azione di formazione e informazione tesa a migliorare le tecniche di comunicazione tra il personale tecnico amministrativo nell'ambito dei diversi ruoli, all'interno dell'Ateneo, il CUG ha preso l'iniziativa di contattare e coinvolgere la prof.ssa Emanuela Ingusci, docente di psicologia dell'organizzazione e componente del gruppo di lavoro per la valutazione del rischio stress lavoro correlato del personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore, per l'organizzazione di un apposito corso. Tale corso si è articolato in un momento formativo rivolto a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici e si è espletato in tre sessioni a cui hanno partecipato ogni volta circa 150 persone, per un totale complessivo di circa 500 dipendenti nelle giornate del 28, 29 e 30 settembre 2016. Inoltre, un specifica attività formativa è stata rivolta ai capi servizio, capi ufficio, capi area, capi ripartizione, coordinatori amministrativi e manager didattici, realizzata in tre sessioni di cui hanno partecipato ogni volta circa 25 persone, per un totale complessivo di 80 dipendenti che hanno seguito il corso nei giorni: 6, 12 e 13 ottobre 2016.

Nella riunione del 14 marzo 2017 il CUG si è incontrato con la prof.ssa Ingusci per discutere del rapporto finale relativo alla formazione svolta, che sarà pubblicato nella pagina del CUG stesso.

Pari opportunità e conciliazione famiglia – lavoro

Dando seguito ad una tradizione consolidata nell'Università del Salento, il CUG si è espresso favorevolmente sull'erogazione di prestazioni per l'infanzia, sollecitando i competenti organi amministrativi a pubblicare tempestivamente i relativi bandi ("Asilo nido e scuola per l'infanzia/ludoteca 2015-2016" e "Bambini estate 2015").

Inoltre, per quanto concerne l'asilo nido di Unisalento, il CUG segue il procedere degli avvenimenti dato che il contratto di comodato d'uso è scaduto il 28 luglio 2016 e non è stato rinnovato in quanto il servizio fornito presentava delle criticità essendo il bando accessibile solo ai lattanti e ai divezzi e non ai semi divezzi. L'amministrazione si è rivolta alla Ripartizione tecnica al fine dell'ampliamento degli spazi. L'Amministrazione ha chiesto i certificati necessari all'avvio dell'ampliamento, in quanto, solo in presenza di questi, si potrà procedere ai lavori.

Relazioni esterne

Il CUG di Unisalento è fra gli organizzatori della giornata di studio dal tema "Qualità del lavoro, benessere organizzativo e performance nelle pubbliche amministrazioni", tenutasi a Foggia in data 3 novembre 2016, con la partecipazione non solo della Presidente, ma anche delle componenti Martino, Spagnolo e Mariano. Inoltre, l'avv. Mariano ha presentato, a nome del complessivo organo di garanzia, una breve relazione.

Nella adunanza del 21 marzo 2016, il CUG ha approvato il proprio Regolamento per la concessione del Patrocinio e l'utilizzo del logo del Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG ha confermato la propria determinazione a che l'Università continui ad aderire alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane per come deliberato nelle sedute del 27.5.2014 del Senato Accademico, e del 29.5.2014 del Consiglio di Amministrazione, chiedendo il pagamento delle quote di iscrizione secondo le indicazioni fornite dall'Ente.

Programmazione

Per l'anno 2017 il CUG ha programmato la realizzazione di tre azioni positive:

- Redazione del Bilancio di Genere;
- Organizzazione di un evento formativo su argomento da definire;
- Abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di garantire alle persone con disabilità di tutta la comunità accademica, la piena agibilità alle strutture, nonché il facile accesso ai sistemi informativi di Ateneo.

Criticità

Sebbene il CUG comprenda e condivide la scelta del Magnifico Rettore di evitare sovrapposizioni fra i regolamenti di Ateneo, rimane che la mancata approvazione del Regolamento per il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e di studio e la correlata assenza di un Consigliere o Consigliera di Fiducia, spesso costituisce un ostacolo allo svolgimento di un'attività di "cura" del concreto specifico caso di malessere lavorativo.

In prospettiva, ai fini di una migliore programmazione della propria attività, il CUG rileva l'esigenza di poter dotarsi di un piccolo budget, non riconducibile alle iniziative dirette alla conciliazione lavoro-famiglia.