

Premessa

Vista l'emanazione della **Direttiva n. 2/19** "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (pubblicata sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, dopo la registrazione da parte della Corte dei conti in data 16 luglio 2019) che integra e quindi sostituisce la direttiva '4 marzo 2011' recante le linee guida per il funzionamento dei CUG (reperibile al nostro sito web: <http://cug.unibas.it/>), si intende procedere alla revisione del **PAP 2018-2020**, riportato in allegato, limitatamente all'ambito di applicazione e finalità della direttiva valide per l'anno in corso.

Sito per il download: <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e> (direttiva + allegati I e II)

La nuova direttiva risponde all'esigenza di rendere più efficace il ruolo dei CUG, anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal 'gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG', come previsto dal paragrafo 7 della direttiva 4 marzo 2011 finora vigente; lo stesso gruppo di lavoro, tuttavia, ha rilevato come alcune disposizioni della nuova direttiva trovino difficoltà applicative, in modo particolare per le università che, a differenza delle Pubbliche Amministrazioni, PA, si caratterizzano per la presenza di diverse componenti (personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti), nonché di personale contrattualizzato e non contrattualizzato.

I punti sui quali i CUG universitari aderenti alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane <counipar@gmail.com> chiedono supporto nell'interpretazione delle disposizioni della nuova Direttiva sono ancora in esame presso il predetto gruppo di lavoro, data l'emergenza Covid19, pertanto la loro definizione rientra nelle finalità del presente PAP e sarà discussa nelle riunioni CUG che si terranno nell'anno in corso e riportata nella relazione CUG 2020 che coinciderà con la fine del mandato quadriennale dell'attuale comitato.

Intanto la nuova direttiva 2-2019 è in vigore, ripercorrendo le linee guida della direttiva precedente laddove non altrimenti specificato. Pertanto, di seguito, ne saranno specificati solo gli aspetti più rappresentativi che non richiedono ulteriori chiarimenti interpretativi e che prevedono l'attivazione di procedure finalizzate a un riassetto delle amministrazioni pubbliche affinché evidenzino nei propri bilanci le attività e le risorse destinate all'attuazione delle pari opportunità. Le indicazioni fornite dalla presente direttiva sono destinate, infatti, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle

politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato – ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, affinché si attivino utili scambi di informazioni e azioni di coordinamento necessarie allo svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che il CUG è chiamato a esercitare come organismo di garanzia dell'Ateneo.

Lo stato dell'arte di ogni Ateneo in tema di pari opportunità e le predette informazioni confluiranno integralmente negli **allegati I e II** predisposti nella nuova direttiva per la relazione che il CUG **entro il 30 marzo** di ciascun anno deve inviare ai vertici dell'Ateneo, al Nucleo di Valutazione e ai Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità al seguente indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

In particolare, entro il **1° marzo** di ciascun anno, l'amministrazione dovrà fornire le informazioni (**allegato I**) - di seguito indicate:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- **il bilancio di genere dell'amministrazione.**

Inoltre, come riportato nella premessa dell'**allegato II**, la relazione CUG ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione della realtà universitaria analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e da eventuali altre fonti (ad esempio sondaggi, vedere format **allegato I**) e una sintesi delle attività previste nel Piano triennale di Azioni Positive (PAP) curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento, suddivise in sezioni:

Sezione 1. Dati sul personale

Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Sezione 3. Parità/Pari opportunità

Sezione 4. Benessere del personale

Sezione 5. Performance e **Adozione bilancio di genere** (in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di

performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo).

La seconda parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione e all'analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento (Considerazioni conclusive).

In questo modo, con il coinvolgimento di organismi interni all'Ateneo, organismi indipendenti di valutazione e con il controllo predisposto dalla Presidenza del Consiglio, la presente Direttiva si pone l'obiettivo di portare a piena attuazione le normative vigenti in materia di parità di genere e di pari opportunità, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Il raggiungimento dell'obiettivo nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Tra questi strumenti, l'adozione del **Bilancio di Genere** è uno dei contenuti obbligatori della Relazione sulla performance che le amministrazioni sono tenute a produrre obbligatoriamente entro il 30 giugno di ogni anno. La sua redazione, dunque, diventa essa stessa obbligatoria.

Nel documento online, redatto dal gruppo di lavoro CRUI, disponibile al seguente link: <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html> sono riportate le linee guida per l'adozione del Bilancio di genere nelle Università. Da tempo la CRUI ha intrapreso un percorso diretto alla promozione dell'eguaglianza di genere all'interno degli Atenei italiani, istituendo fin dal 2017, al proprio interno, un tavolo di lavoro dedicato presieduto dalle Rettrici: Paola Inverardi, Maria Cristina Messa e Aurelia Sole. Le linee guida rappresentano uno degli obiettivi prioritari realizzati dal suddetto tavolo. Esse propongono una metodologia comune per la redazione del Bilancio di Genere al fine di favorirne una capillare diffusione tra gli Atenei italiani e di renderlo uno strumento strategico per la promozione dell'eguaglianza tra donne e uomini in tutte le Università italiane.

Nella nuova direttiva CUG viene raccomandata l'integrazione del Bilancio di Genere, abbreviato BdG, nei documenti di governo e di bilancio, secondo il modello predisposto nelle Linee guida, di cui si riportano di seguito alcuni stralci.

Il Bilancio di Genere, già previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), rappresenta uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del 'gender mainstreaming', attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione gender

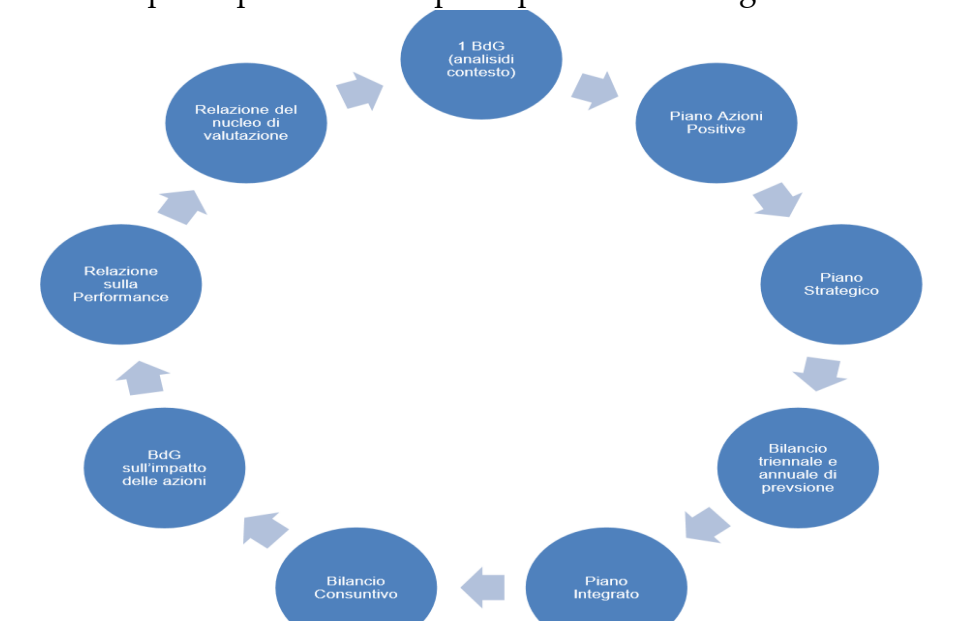
sensitive della politica economica dell'istituzione. Alla luce delle esperienze maturate in alcuni (ancora pochi) Atenei, è emersa la consapevolezza di come il Bilancio di Genere, se ben condotto, possa rappresentare un importante strumento di analisi del contesto, necessario per valutare nel tempo l'adeguatezza dell'impegno delle Università nella valorizzazione della parità di genere.

In questa logica, la prima edizione del BdG di ogni Ateneo comporta la formazione di un **gruppo di coordinamento** che attraverso l'analisi di contesto identifichi le situazioni critiche e i punti di forza che emergono in termini di parità di genere, e fa sì che tali elementi fungano da impulso per la programmazione di misure indirizzate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, avviando di fatto il ciclo del BdG.

È importante sottolineare che tali misure, coniugando la valutazione del contesto alle azioni di intervento e investimento, riportate nel Piano delle Azioni Positive (PAP), devono incidere nei documenti di pianificazione strategica e sull'assegnazione delle risorse dell'Ateneo per favorire la parità tra uomo e donna in tutti gli ambiti: personale docente, tecnico amministrativo, studenti e studentesse.

Di seguito è riportata una mappatura dei documenti di programmazione e rendicontazione con l'integrazione negli stessi dei dati rilevati dal gruppo di coordinamento BdG.

L'**obiettivo** è che il BdG diventi parte integrante della *governance* di Ateneo, condizionandone la predisposizione dei principali documenti gestionali



Ciclo del Bilancio di Genere e Ciclo del Bilancio di Ateneo

Per il gruppo di coordinamento del progetto BdG si suggerisce la seguente composizione:

- Rettore/Rettrice o persona delegata
- Direttore/Direttrice generale o persona delegata
- Presidente e/o una o più persone delegate CUG
- Personale docente con specifiche competenze in materia di genere (o, in assenza, personale esperto esterno) e/o in

materia di analisi di dati • Personale tecnico amministrativo con competenze in materia di genere e/o di analisi di dati

Si auspica che il **gruppo di coordinamento** sia costituito in modo da assicurare, per quanto possibile, una equilibrata composizione per genere. In considerazione della complessità del progetto, che prevede a grandi linee: •analisi della composizione di genere in tutti i contesti •azioni adottate dall'Ateneo per la parità di genere •indicatori di risultato e impatto (ranking valutazione università secondo le direttive ANVUR), **si raccomanda che l'attività svolta venga riconosciuta sia ai fini dell'orario di lavoro e degli obiettivi del personale tecnico amministrativo, sia nell'ambito dell'attività istituzionale del personale docente.**

Nella parte finale delle Linee Guida si dà poi conto di come il BdG possa incidere positivamente sulle procedure di abilitazione nazionale scientifica (ASN), sul rispetto del principio di parità nelle procedure di selezione del personale docente, sulla valutazione della qualità della ricerca (VQR), nonché sulla distribuzione delle risorse economiche, a livello centrale, attraverso il Fondo di finanziamento ordinario (FFO), specie in termini di premialità. Inoltre, data l'importanza strategica del BdG, si possono anche programmare iniziative per formare il personale alla redazione del BdG, adottando il linguaggio di genere (proposto nella mozione UniBas del 20.10.2017 alla CRUI), come già avvenuto in alcune PA.

Tralasciando ulteriori dettagli, reperibili online e rimandando a più accurate integrazioni da parte della Rettrice **Aurelia Sole**, attualmente coordinatrice della commissione permanente per le tematiche di genere alla CRUI, appare chiaro come **il BdG rappresenti il punto di partenza imprescindibile nella definizione del Piano di Azioni Positive relativamente alle politiche di promozione delle pari opportunità di genere.**

Inoltre, in riferimento alla Relazione annuale CUG, il monitoraggio sulla composizione di genere delle commissioni di concorso è prescritto dalla Direttiva n. 2/2019 che obbliga la pubblica amministrazione a comunicare annualmente al CUG tali dati (vedere elencazione mostrata a pag. 2 e allegato I della Direttiva). **Il BdG è dunque lo strumento attraverso cui l'Ateneo può adempiere all'obbligo di comunicare al CUG i dati relativi al personale e alle azioni realizzate in tema di parità di genere. I dati raccolti nel BdG possono inoltre essere utilizzati dal CUG per redigere la prima parte della Relazione annuale nell'allegato II (dati relativi al personale, alla conciliazione vita-lavoro, alle pari opportunità, al benessere organizzativo e alle performance).**

Sulla base di tale premessa, riguardante in via esemplificativa i principali aspetti della direttiva 2-2019 per la redazione della relazione annuale CUG (allegati I e II) e delle linee guida CRUI per l'avvio del Bilancio di Genere e costituzione del gruppo di coordinamento

**SI RICHIEDE L' APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI DI ATENEEO
per la seguente revisione, proposta dal consiglio CUG telematico, verbale allegato**

Revisione PAP 2018-2020 valida per l'anno in corso, 2020.

In riferimento al PAP 2018-2020 da revisionare, si specifica che tutte le azioni ivi previste e portate a compimento sono state elencate nelle Relazioni annuali 2018 e 2019, quest'ultima già redatta e solo in via di definizione per la formattazione prevista dalla nuova direttiva, la cui scadenza è stata posticipata dal 30marzo al 30maggio per dare modo agli uffici dell'amministrazione di completare l'**allegato I** con i dati richiesti, al momento forniti solo parzialmente data l'emergenza Covid19. Lo spostamento della data non rappresenta un problema dal punto di vista ministeriale, anzi, uno spostamento 'permanente' rientra tra le proposte del gruppo di lavoro che esamina la nuova direttiva, infatti, data la scadenza del piano delle performance portata al **30giugno di ogni anno**, non si reputa più necessario lasciare al 30marzo la scadenza della relazione annuale CUG.

Le attività del PAP che rientreranno nella Relazione annuale CUG 2020, anche di fine mandato, riguarderanno **tutte le attività** seminariali, formative e divulgative solo rimandate a fine emergenza Covid e il compimento dell'azione **Asilo**, così importante per la conciliazione-vita lavoro e che è progredita, rispetto a quanto previsto alla stesura del PAP triennale, con la pubblicazione del bando congiunto (UniBas, Regione e Ospedale) la cui scadenza è stata protratta al prossimo 28aprile, come risulta all'indirizzo internet <https://www.sua-rb.it/N/G00246>. Le istituzioni proponenti sono fiduciose e si aspettano che per l'inizio del nuovo anno accademico le strutture asilo esistenti possano essere rese usufruibili, emergenza pandemia permettendo, chiaramente.

In base alla pubblicazione della nuova direttiva CUG 2-2019 e delle Linee Guida BdG della CRUI, si chiede agli Organi Collegiali di approvare la variazione del Cap. 5 del PAP 2108-2020 intitolato: **Pianificazione Strategica per il consolidamento del CUG** per i seguenti aspetti, valevoli per l'anno in corso, 2020:

- Avvio progetto Bilancio di Genere e costituzione del gruppo di coordinamento comprendente i due nominativi CUG (+ due supplenti) emersi dal consiglio CUG telematico del 15aprile, come riportato nel verbale CUG allegato.
- Individuazione (e comunicazione al CUG) dell'ufficio di Ateneo incaricato di fornire i dati per la relazione CUG 2019 anche in modalità *smart working* e di interagire con la scrivente per la messa a punto del formato completo (**all.I e all.II**) secondo la nuova direttiva.

Nel contempo si comunica che in una prossima riunione CUG anche telematica, in data da stabilire ma antecedente al 30giugno, in tempo per la stesura del piano delle performance di Ateneo, saranno portati in discussione e approvazione i seguenti punti in supporto al

rafforzamento del ruolo del CUG già anticipati nel capitolo del PAP in revisione e ora nella nuova direttiva, in presenza dei vertici di Ateneo e di tutti i destinatari previsti nella stessa:

- **discussione** dei nuovi **punti** in esame del gruppo di lavoro sulla **direttiva**, comprendenti tra gli altri, la costituzione di un *'gruppo di ascolto'* di Ateneo non ben definito, la composizione CUG e il rinnovo delle componenti, il ruolo del CUG e sua interazione con l'amministrazione e con tutti gli altri organismi previsti dalla direttiva ecc. ecc.
- **relazione annuale** delle Figure di tutela dell'Ateneo, Consigliere di Fiducia, Garante Studenti e Responsabile del Centro di Ascolto.
- **completamento** della relazione conclusiva, di sintesi comparata, delle elaborazioni **questionari 'docenti, pta e studenti' ideati e somministrati dal CUG**, fornite a suo tempo dall'ufficio elaborazioni dati (dott. A. Corsini) e in tempo utile. Il mancato completamento di tale **'relazione questionari'** da parte del gruppo di lavoro del CUG rientra nelle motivazioni sollevate più volte dalla scrivente e qui riassunte:

Il CUG, come comitato unico di garanzia delle amministrazioni pubbliche, ha un campo di azione molto vasto che comprende quello del bilancio di genere, nel rispetto del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"* volte a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Rimandando alle attività del CUG e a tutti i compiti (propositivi, di verifica e consultivi) che ad esso sono affidati dalla direttiva di funzionamento, **non è plausibile** che questi possano essere svolti solo su base volontaria nell'ambito ristretto di un comitato e si ribadisce quanto già richiesto nel Cap. 5 in revisione, riproposto di seguito, affinché le azioni positive di parità programmate non rimangano relegate al PAP ma partecipino al Ciclo del Bilancio di Ateneo così come previsto per il BdG **e grazie all'avvio del BdG**:

"Si auspica pertanto un intervento programmato in tal senso che contempli anche, da un punto di vista più generale, una razionale equi-distribuzione del lavoro, delle risorse umane ed economiche per un generale miglioramento della realtà lavorativa e di studio dell'Ateneo

Nell'ottica della suddetta organizzazione lavorativa, sarebbe altresì auspicabile l'assegnazione di personale, anche ad interim, in grado di svolgere attività di coordinamento di tutte le azioni, di supporto al Comitato in carica e di riferimento per l'Amministrazione universitaria.

In tal modo il CUG pur continuando ad usufruire di attività 'volontarie' da considerare 'dovutamente' perché estremamente necessarie per il suo funzionamento nonché di stimolo e sostegno alle politiche paritarie dell'Ateneo, potrebbe contare su attività continuative riconosciute come istituzionali dall'Ateneo, per superare condizioni di precarietà e perseguire al meglio i propri fini. Si pensi, solo per fare degli esempi, all'impegno necessario per organizzare le attività seminariali, organizzare e coordinare i gruppi di lavoro, produrre documenti, monitorare lo stato di avanzamento delle varie iniziative intraprese"

● In conclusione, si richiede agli Organi Collegiali che l'avvio del Bilancio di Genere sia un'ottima base di partenza per un'integrazione più vasta dei PAP al ciclo del Bilancio e quindi alla gestione dell'Ateneo e che **nel corso dell'anno** il costituendo gruppo di coordinamento BdG possa anche provvedere, eventualmente in collaborazione con le componenti del gruppo CUG disponibili per tale azione, a completare l'analisi di contesto fornita dalle elaborazioni dei questionari 'docenti, pta e studenti' sia per quanto riguarda gli aspetti di parità di genere che di pari opportunità nel senso generale previsto dal CUG, affinché tutti gli aspetti emergenti possano rientrare nella prossima relazione CUG 2020, di fine mandato e quindi nel prossimo piano delle performance dell'Ateneo.

Confidando in un positivo riscontro, rimanendo a disposizione per qualsiasi richiesta di chiarimento, si ringrazia per l'attenzione

In fede

Prof. Anna Maria Salvi - Presidente CUG
Università degli Studi della Basilicata, <http://cug.unibas.it>
Dipartimento di Scienze (DiS) Laboratorio XPS/ESCA '
Viale dell'Ateneo Lucano, 10, 85100 POTENZA
Tel. +39 (0971) 20 6256 (studio) 20 6255 (laboratorio)
Fax. +39 (0971) 20 5678 Cell: **320 423 8516**