



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell’Università della Basilicata

ANNO 2019



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
secondo lo schema indicato nella nuova Direttiva 2-2019

ANNO 2019

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla **presente direttiva 2-2019**, reperibile al sito:

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati forniti dall'amministrazione, riportati nell'allegato I, sono incompleti per interruzione della trasposizione degli stessi da parte dell'ufficio competente, causa emergenza Covid-19 che ancora si protrae. Il costituendo gruppo operativo per il Bilancio di genere di Ateneo, quest'anno in fase di avvio, che si occuperà della loro elaborazione, a compilazione completata dopo la ripresa delle normali attività amministrative, si premunirà di inviarla al CUG per la prossima relazione relativa all'anno 2020. **Vedere sezione 5. Performance e Considerazioni Conclusive.**

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

- L'amministrazione centrale in occasione delle riunioni dei tavoli negoziali con le rappresentanze OO. SS richiede pareri al CUG su argomentazioni di competenza, come riportato nelle relazioni pubblicate sulla performance di Ateneo in materia di pari opportunità e benessere organizzativo: <https://unibas.etrasparenza.it/>

Nel 2019, La Direzione Generale ha trasmesso al CUG la bozza della proposta di contratto integrativo decentrato di Ateneo - con relativo quadro economico allegato-applicabile a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi della Basilicata, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del CCNL stipulato in data 19/04/2018.

Le componenti CUG designate dal sindacato hanno preso parte agli incontri che si sono protratti per buona parte del 2019 con i vertici e le rappresentanze sindacali dell'ateneo e a seguito di riunioni telematiche ristrette è stato prodotto il documento CUG di sintesi allegato in fondo e approvato da tutti i presenti al tavolo negoziale.

- Imminente apertura **Asilo**. L'annuncio sul portale "*All'Università sin da piccoli! Pubblicata gara per l'affidamento del servizio di 'asilo nido in UniBas in partnership con Regione Basilicata e Ospedale S.Carlo'*" <http://portale.unibas.it/site/home/in-primo-piano/articolo7656.html> riporta la pubblicazione del bando congiunto sul portale sua-regionale, redatto in base all'accordo operativo Università-Ospedale-Regione Basilicata, siglato digitalmente in data 16-18-22 febbraio 2018 per



l'avvio di **asili aziendali** nelle tre sedi istituzionali. L'annuncio richiama con soddisfazione il traguardo raggiunto a coronamento di una azione CUG iniziata nel primo mandato e soggetta a continue rivisitazioni dato il coinvolgimento dei vertici e uffici competenti di tre importanti istituzioni aventi esigenze diverse da coordinare in un unico bando. L'obiettivo finale potrà essere raggiunto nel corso del 2020, con la piena elargizione del servizio a fine emergenza Covid19 che ha comportato una proroga ripetuta dei termini del bando: <https://www.sua-rb.it/N/G00244>.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il CUG UNIBAS è stato istituito con DR n.188/2013, dotato di un budget annuale di 5000 Euro per l'avvio e la conduzione delle attività programmate nei Piani Triennali 2014-2016 (primo mandato) e 2018-2020 (ancora in vigore). Nell'anno 2017 sono state portate a compimento le attività 2014-2016 in vista del rinnovo della composizione CUG e dell'avvio del secondo mandato.

Il sito web <http://cug.unibas.it/site/home.html> in costante aggiornamento, raccoglie tutte le informazioni inerenti al CUG dal momento della sua istituzione e riporta alla voce documenti i Piani triennali di Azioni Positive (PAP), le Relazioni annuali con descrizioni dettagliate delle attività previste nell'anno in considerazione e relativi regolamenti adottati se funzionali alle attività programmate portate a compimento.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE- breve cronistoria

L'Università degli Studi della Basilicata riconosce la tutela delle pari opportunità tra gli obiettivi fondamentali riportati nel suo Statuto (Art.1). Consapevole del proprio ruolo nella 'formazione' di più alto ordine e grado, si è dotata negli anni di strumenti sempre più adeguati a tali finalità:

- *Emanazione del Codice Etico e del Codice di comportamento* dell'Università della Basilicata- primi regolamenti volti a promuovere una cultura di tolleranza nel rispetto del principio di uguaglianza sancito dall'art.3 della Costituzione Italiana;
 - *Nomina della Prorettrice alla disabilità*, e relativo gruppo di supporto, per sostenere gli studenti portatori di disabilità o di particolari condizioni di disagio nell'apprendimento, anche attraverso la realizzazione di progetti, attività e iniziative specifiche.
 - *Nomina della Garante degli Studenti*, come figura esterna di riferimento per l'intera popolazione studentesca che ha visto il succedersi nel ruolo di due figure garanti.
- <http://portale.unibas.it/site/home/contatti/garante-degli-studenti.html>



▪ Istituzione del CUG: con DR n.188/2013 – con l'avvio del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni, l'Università degli Studi della Basilicata, ha esteso gli ambiti di discriminazione, anche di genere, in situazioni quali la sicurezza sul lavoro e a tale proposito esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo, provvedendo alle seguenti azioni di monitoraggio:

▪ Primo mandato CUG: *monitoraggio permanente delle risorse umane dell'Ateneo e del loro benessere lavorativo e di studio*: l'Ateneo, attraverso il CUG e con il sostegno del Nucleo di Valutazione, ha avviato una prima indagine conoscitiva sul **“benessere organizzativo, qualità della vita e delle relazioni nel luogo di lavoro e studio”** volto alla componente studentesca, attraverso la divulgazione e raccolta di questionari cartacei e loro elaborazione. La Rettrice e il Delegato alla didattica avevano colto aspetti importanti dalla valutazione dei dati ed elencato una serie di suggerimenti, tra i quali, la riformulazione del questionario per studenti rendendolo più sintetico (con domande mirate) e obbligatorio all'atto dell'iscrizione. L'individuazione di un gruppo di lavoro CUG, interagente con CAOS, Nucleo di Valutazione e Presidio di Qualità di Ateneo, era stata rimandata proprio in attesa della nomina della nuova Garante Studenti.

▪ Nel corso del 2017 è stato quindi approvato il nuovo questionario on-line sul “Benessere nei luoghi di studio” per gli studenti iscritti; mediante la somministrazione di questionari online per un periodo di prova sufficiente a nuove valutazioni. La stessa azione di monitoraggio è stata poi estesa alle componenti DOCENTE e PTA mediante la somministrazione di questionari online, in accordo con il Presidio di Qualità di Ateneo. Una prima elaborazione dei dati fornita dall'ufficio elaborazione dati di Ateneo è stata presentata al CUG alla presenza di Rettrice e Direttore Generale, raggiungendo l'accordo di formulare una relazione comparativa per le tre macro-componenti universitarie, studentesca, tecnico-amministrativa e docente, dando mandato a un gruppo di lavoro CUG per la stesura di tale relazione da presentare agli organi collegiali e al nucleo di valutazione.



▪ **Apertura dello Sportello di Ascolto** (delibera CdA n. 142/2017) dislocato nei plessi universitari di Potenza e Matera per l'emanazione di servizi di consulenza e di aiuto psicologico per le possibili forme di disagio personale a chiunque operi e studi in Ateneo, affiancandosi all'attività della istituenda figura di Consigliera/e di Fiducia e della Garante Studenti già operativa nell'Ateneo.

<http://portale.unibas.it/site/home/contatti/sportello-di-ascolto.html>

▪ **Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia:** 'figura garante' per la consulenza e assistenza a chiunque sia oggetto di discriminazioni e/o molestie e/o forme di disagio, scelto/-a tra esperti/e in campo giuridico e sociale, esterni all'Università, in osservanza al '**Codice di Condotta**' anticipatamente inviato dal CUG all'Ateneo per approvazione degli Organi Collegiali, D.R. n. 153/ 2017, che ne regola gli ambiti di azione.

Con DR 174 del 20 giugno 2018 è stata nominata la Consigliera di Fiducia, scelta a seguito di una procedura di selezione tra partecipanti, esperti/e in campo giuridico e sociale, esterni/e all'Università, con profili umani e professionali rispondenti ai criteri di ammissione della 'call' di Ateneo, resa pubblica per 45 gg con DR 17 del 15 gennaio 2018, in base alle risultanze della commissione giudicatrice (nominata con DR 63/'18), su suggerimento del CUG e parere del Senato Accademico. A seguito della pervenuta rinuncia per sopraggiunti motivi personali, ricorrendo allo scorrimento della graduatoria è stato nominato il Consigliere di Fiducia attualmente in carica con D. R. n. 7 del 9 gennaio 2019 per un biennio eventualmente rinnovabile.

<http://portale.unibas.it/site/home/contatti/consigliere-di-fiducia.html>

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Le relazioni sulle performance dell'Ateneo in materia di pari opportunità, oltre a riprendere tutte le azioni promosse dal CUG riportate sul sito web, in parte richiamate nelle sezioni precedenti, si concludono con il rendiconto sul servizio disabilità offerto dall'Ateneo, auspicando l'avvio del bilancio di genere come reale promozione di pari opportunità tra uomini e donne, integrato al bilancio di Ateneo.

Su quest'ultimo punto, sono in corso cambiamenti preannunciati nella versione rivisitata del PAP 2018-2020 presentata dal CUG agli organi collegiali di Ateneo, comprendente le nuove proposte per l'anno 2020, di seguito anticipate:



- avvio progetto Bilancio di Genere (BdG) coordinato dalla Rettrice Aurelia Sole che in sede CRUI è stata nominata coordinatrice della commissione permanente sulle tematiche di genere e che ha contribuito alla pubblicazione delle linee guida CRUI: <https://www.cruir.it/bilancio-di-genere.html>

- nomina da riunione CUG di due componenti effettive (e due supplenti) nel gruppo BdG in via di completamento da parte della Rettrice, costituito in modo da assicurare, per quanto possibile, una **equilibrata composizione di genere**, secondo le linee guida CRUI, comprendente:

- 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

- note di suggerimento e di auspicio da parte del CUG affinché l'avvio del BdG sia foriero del rafforzamento del CUG previsto nella nuova direttiva 2-2019 e di una reale partecipazione al ciclo del bilancio di Ateneo per tutte le azioni di pari opportunità.



SECONDA PARTE – LE AZIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA NEL 2019

In ordine di tempo, in aggiunta alle azioni in itinere citate nei paragrafi precedenti:

- riunione CUG **del 9 gennaio 2019** dedicata all’incontro con le Figure Garanti di Ateneo (Responsabile Centro di Ascolto, Consigliere di fiducia, Garante studenti) e con Rettrice e Direttore Generale. Promozione del loro servizio di tutela in Ateneo, tramite presentazione presso tutte le strutture primarie e la Biblioteca di Ateneo. Pubblicizzazione del sito web dedicato sul portale UniBas e dell’assegnazione di un ‘luogo comune’, appartamento ex-portineria nel plesso universitario del Francioso a Potenza e della stanza ricevimento (A112) nel nuovo campus di Matera per lo svolgimento della loro attività in modalità concordata.

- Riunioni riservate alle sole componenti strutturate- finalizzate al rinnovo del Contratto collettivo integrativo di Ateneo, il 16 maggio in modalità telematica con aggiornamento al 9 settembre 2019 in convocazione ristretta => **dalla delibera delle due riunioni è stato redatto il documento di sintesi CUG, citato nella sezione 2, aggiunto in coda alla presente.**

- **Contributi alla newsletter della Conferenza Nazionale Organismi di Parità_ universitari (CNOP):** <http://www.cpouniversita.it/newsletter/Newsletter2019-4.pdf> relativi alle seguenti azioni del CUG UniBas portate a compimento nel corso dell’anno, ivi riportate in dettaglio:
 1. Attivazione e gestione **Carriera Alias** – Regolamento in vigore dal 17 maggio 2019 <http://portale.unibas.it/site/home/servizi/carriera-alias.html>. Azione nata dall’adesione CUG al Progetto Universitrans– co-fondatrice Tullia Russo autrice di una pubblicazione su **Ranking LGBT+Italian Universities**- con il patrocinio della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità_ universitari (CNOP) che ha sostenuto il Convegno **“Le discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere”** tenutosi a Pisa presso il Centro Congressi “Le Benedettine” nei giorni 17 e 18 gennaio 2019. Il Convegno, promosso dal ‘CUG UniPi’, ha avviato un tavolo di lavoro, comprendente due rappresentanze del CUG dell’UniBas, sui percorsi di

identità di genere, comprendenti le raccomandazioni per l'avvio delle **'carriere 'alias'** in ambito universitario, secondo il progetto **'Universitrans'**.

2. Corso di Formazione **'Donne e lavoro'** a Potenza; Workshop e Mostra fotografica **'Antichi mestieri da Trieste...a Matera'** esposta nel campus di Matera dal 14 al 24 giugno 2019 - **13 e 14 giugno 2019**, nell'ambito del progetto congiunto **'Equal Time'** CUG- CPR (Consigliera di Parità Regionale), in adesione alla Mostra itinerante fotografica italiane **'Antichi mestieri delle donne da Trieste...a Matera'** avviata dalla Rete Espansioni e dal Museo Postale e Telegrafico della Mitteleuropa di Poste Italiane con la collaborazione delle Università di Udine, della Basilicata e di Trento. e con il supporto CNOP per la successiva pubblicazione del Catalogo Fotografico **"Mestieri da donne tra '800 e '900....."** - 30 copie sono state acquisite dal CUG UniBas
3. Giornata **STEM** a Potenza su Donna e/è Scienza 11 Ottobre 2019 coordinata dal **CUG, dalla sezione Basilicata della Società Chimica Italiana-SCI e delegata STEM-** che ha visto la partecipazione di colleghi/e UniBas, di importanti relatori e relatrici, dibattiti sul tema con la comunità studentesca universitaria e la raccolta dei contributi della giornata sul portale UniBas e sul blog della SCI **'la Chimica e la Società'** <https://wp.me/p2TDDv-4fs> come riportato in dettaglio nella newsletter online- provvedendo anche all'avviso del Bando Premio L'Oreal 2020 per giovani scienziate www.forwomeninscience.com scadenza 31 gennaio 2020

Eventi promossi dalle Figure di Tutela:

- Evento Rosadigitale **"Remixa il petalo NERD"** 15 aprile 2019 presso la sede dell'Università degli Studi della Basilicata, campus Via Lanera, Matera.
- Due giornate UniBas dell'Associazione Alba Lucana sul tema: **"Plusdotazione: quando l'eccellenza diventa diversità"**: 21/11/2019 a Potenza e 22/11/2019 a Matera.
- Evento SIPLO **"Cambiamento e Benessere organizzativo nel No Profit"** Matera, 13 dicembre 2019, Ore 9 - Aula B 003 Campus Universitario
- Relazione CUG per il 2018 con prospetto spese e questionario UNIRE su rilevazione attività di genere- 2016-2019



La scheda UNIRE, allegata alla Relazione, è stata compilata dal CUG entro la data richiesta (giugno 2019) e inviata con tutte le informazioni riguardanti le attività pertinenti del CUG suddivise nel quadriennio, le azioni della Rettrice per conto della CRUI che comprendono anche la nomina delle sue delegate nei gruppi di lavoro CRUI e l'incontro UniBas con la *Commissione Parlamentare d'inchiesta sul Femminicidio* tenutosi l'8 maggio 2019, nonché le attività di genere promosse dal collettivo studentesco **WoMan**, sostenute dal CUG e riconosciute a livello nazionale nel corso di una premiazione al Convegno CNOP di Udine 'Libertà è partecipazione!' 3-5 maggio 2017.

- Partecipazione Convegno Nazionale dei CUG universitari (Napoli, 5 e 6 dicembre 2019). Temi del Convegno: **Nuova direttiva 2-2019, Linee guida Bilancio di genere, Rinnovo cariche CNOP, Proposte seminariali 2020**

Riunione CUG ,11 dicembre 2019- Sala degli Atti accademici

Risultanze Convegno Napoli ● Rinnovo cariche CNOP, conclusione del biennio 2017-2019 di partecipazione del CUG UniBas al Comitato di presidenza CNOP- ● Elezione nuova presidente (prof. Tindara Addabbo Unimore) e relazione attività svolte da parte di Patrizia Tomio, nominata come 'ex presidente' nel Comitato di presidenza. Rinnovo adesione CNOP per l'anno 2020.

- presentazione di 'Filippo Solimando e Davide Di Bono' in carica al CUG come rappresentanti studenti dal primo ottobre 2019 per il biennio 2019-2021- DPR 13919 del 4.7.2019.

- elencazione attività previste nel PAP 2018-2020 per l'anno 2020, comprendente:
 - **Relazione delle attività svolte in Ateneo dalle figure di tutela** (Centro di ascolto, Consigliere di fiducia, Garante studenti) e approfondimento **Nuova Direttiva 2-2019**

- **Continuazione delle attività seminariali/ corsi di formazione e Inaugurazione della casa 'comune' al Francioso anche come luogo di incontro e di conservazione del materiale CUG**

- **Sito web CUG** da implementare e integrazione di nuove componenti nel gruppo di gestione- anche per produrre la versione Inglese del sito per la promozione di attività Erasmus



- **Conclusione della elaborazione 'congiunta' dei questionari docenti, pta e studenti, somministrati online.**

- **Rivisitazione della modulistica UniBas** preannunciata nella Relazione CUG 2017, in rispetto alla mozione redatta da rettrice UniBas e presidente CNOP avente per oggetto: 'Promozione di una comunicazione rispettosa delle differenze nelle Università' inviata alla ministra Fedeli, alla CRUI e alla Consigliera di Parità Nazionale il 20 ottobre 2017, a conclusione dell'evento sul tema organizzato nei giorni 19 e 20 ottobre 2017 dal CuG e dal collettivo WoMan dell'Università della Basilicata, unitamente alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (CNOP).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In riferimento alle indicazioni della nuova direttiva 2-2019 che prevede un rafforzamento dei CUG universitari, *grazie al coinvolgimento dei vertici delle amministrazioni, dei titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - dei dirigenti pubblici, e di 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,*

in riferimento alle azioni previste nei PAP, non portate a termine o neanche iniziate, al fine di indirizzare tali indicazioni all'attenzione degli Organi Collegiali in occasione dell'approvazione del PAP 2018-2020, rivisto al Cap. 5 per l'anno 2020, si riporta di seguito un estratto di quest'ultimo PAP rivisitato e si rimanda alla lettura completa dello stesso sul sito web del CUG ad approvazione notificata:

' 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 nel 2020'

DOCUMENTO DI SINTESI

Nel rispetto dei compiti propositivi espressamente previsti dal Regolamento di funzionamento del CUG, ed in vista della seduta di aggiornamento del tavolo negoziale convocata per il prossimo 25 ottobre, si riassumono di seguito i punti principali della deliberazione assunta dal Consiglio del Comitato, riunitosi in forma ristretta lo scorso 9 settembre e riportati nel relativo verbale già trasmesso ai vertici dell'Ateneo ed alle rappresentanze sindacali.

Circa la proposta di modifica del Regolamento sull'orario di lavoro attualmente in vigore, il CUG ritiene che:

✎ in linea con gli obiettivi della direttiva ministeriale del 24 marzo 2004 ed in assenza di giustificazioni oggettive tali da richiederne una sostanziale revisione, l'orario flessibile tuttora vigente nel nostro Ateneo, unitamente alla modalità di fruizione della pausa pranzo, sia una "conquista" da preservare e che ulteriori miglioramenti potranno essere raggiunti modulando gli orari di lavoro in base ai ruoli, alle funzioni ed alle qualifiche del personale tecnicoamministrativo nei vari e differenziati ambiti dell'amministrazione universitaria.

Per quanto attinente alla proposta di rinnovo del Contratto integrativo decentrato, il CUG rappresenta quanto segue:

✎ ai fini di un miglioramento organizzativo e delle progressioni di carriera, la proposta di rimodulazione dovrà considerare il coinvolgimento diretto dei responsabili di struttura, docenti e/o amministrativi nella gestione del lavoro e dei sistemi di valutazione, in modalità tracciabili e, pertanto, stimabili;

✎ con l'ausilio delle figure garanti, se opportunamente riconosciute nel loro operato come figure indipendenti di ascolto e di mediazione, ed in virtù della loro competenza in materia giuridica e socio-psicologica si potrà meglio comprendere come migliorare il rapporto lavorativo tra le diverse componenti dell'ateneo allo scopo di raggiungere un maggiore coinvolgimento ed una migliore condivisione degli obiettivi comuni;

✎ l'Università dovrà considerare prioritaria l'introduzione dei servizi ausiliari, di aiuto per la conciliazione vita-lavoro, tra i quali:

a) il miglioramento dei servizi pubblici urbani e extraurbani di collegamento con l'Ateneo, partendo dalle richieste ufficiali già pervenute alle istituzioni competenti anche per il tramite delle rappresentanze studentesche;



b) l'avvio, nell'ambito dell'autonomia universitaria, di forme di lavoro agile, tra quelle elencate nella pubblicazione online e riportate nel sito indicato nel verbale, purché compatibili con la realtà espressa dal nostro Ateneo.

- *Il CUG auspica, inoltre, l'imminente apertura dell'asilo aziendale, a conclusione di un'azione intrapresa da "molti" anni e di un iter particolarmente complesso.*