

Al Magnifico Rettore

[ignazio.mancini@unibas.it](mailto:ignazio.mancini@unibas.it)

Al Direttore Generale

[giuseppe.romaniello@unibas.it](mailto:giuseppe.romaniello@unibas.it)

Al Presidente del Nucleo di Valutazione

[nucleovalutazione@unibas.it](mailto:nucleovalutazione@unibas.it)

**Università degli Studi della Basilicata**

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (**CUG**).

## **RELAZIONE - ANNO 2020**

***ANNA MARIA SALVI\****

---

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante

MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

\*già Presidente del Comitato Unico di Garanzia – Università degli Studi della Basilicata.

## **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/direttivarecante%E2%80%99Cmisure-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, consiglieria 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 (ATENEI)***

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

**ALLEGATO 1 Alla Direttiva n. 2/2019 – DATI RELATIVI AL PERSONALE SECONDO LE LINEE GUIDA CRUI DA COMUNICARE AL CUG ENTRO IL 1° MARZO (GRUPPO BdG) – vedere pdf allegato.**

**SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

**SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

**SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

**SEZIONE 5. PERFORMANCE**

SECONDA PARTE – LE AZIONI DEL COMITATO DI GARANZIA NEL 2020

● Riunione CUG 11 Dicembre 2019, Relazione su Convegno Nazionale dei CUG universitari, **CNOP** (Napoli, 5 e 6 dicembre 2019). Temi del Convegno:

**Nuova direttiva 2-2019- quesiti CNOP posti al gruppo di monitoraggio ministeriale su modalità di rielezione componenti, attivazione nucleo di ascolto, rafforzamento dei CUG**  
**Linee guida CRUI per attivazione Bilancio di Genere (BdG) in tutti gli atenei Questionari per presidenti CUG e Consiglieri/e di Fiducia**

**Rinnovo cariche direttivo CNOP:** sono stati eletti la nuova Presidente, prof.ssa **Tindara Addabbo** dell'Università di Modena e Reggio Emilia e il nuovo Comitato di Presidenza nelle persone di: **Vincenzo Bochicchio**, Università della Calabria - **Silvia Fornari**, Università di Perugia - **Chiara Ghislieri**, Università di Torino, **Natascia Mattucci**, Università di Macerata, **Arianna Montorsi**, Politecnico di Torino e **Maria Grazia Ricci**, Università di Pisa.

## Proposte seminariali 2020- eventi già programmati da riproporre in presenza

- Seminari 2020 proposti da 'Associazione Alba Lucana- Centro di Ascolto'- vedere slide girevole su portale UniBas: <http://portale.unibas.it/site/home/comunicati-stampa/articolo7713.html>
- Evento RosaDigitale 5<sup>a</sup> edizione + **Esposizione** mostra fotografica itinerante 'Antichi mestieri da Trieste...a Potenza' nel campus di Macchia Romana- **programma congiunto comprendente l'inaugurazione della sede al Francioso delle figure di tutela- anche come luogo di incontro e di conservazione del materiale CUG**



### PROGRAMMA 12 Marzo 2020

#### *Saluti:*

**Aurelia Sole**, Magnifica Rettrice.

**Ivana Enrica Pipponzi**, Consigliera Regionale di Parità.

**Margherita Maria Perretti**, Presidente CRPO.

**Anna Maria Salvi**, Presidente CUG - Unibas.

#### *Interventi:*

**Elena Vigilante**, Cultrice della materia in Storia Contemporanea, Università della Basilicata.

**Davide Bubbico**, Ricercatore in Sociologia Economica, Università di Salerno.

#### *Presentazione delle Figure di Tutela:*

**Rossella De Paola**, Garante degli Studenti - Unibas.

**Giuseppe Rossini**, Consigliere di Fiducia - Unibas.

**Mariateresa Muscillo**, Responsabile Sportello di Ascolto - Unibas.

#### *Modera:*

**Licia Viggiani**, Componente CUG - Unibas.

**ORE 18.30:** PRESENTAZIONE DEL CATALOGO "IL LAVORO DELLE DONNE: PERCORSI DI EMPOWERMENT DA TRIESTE A...POTENZA". INAUGURAZIONE DELLA MOSTRA FOTOGRAFICA.

Corsi formazione/eventi CUG- CPR nell'ambito del progetto 'Equal Time'- esteso ai CUG di altre istituzioni in Basilicata- su temi di pari opportunità e inclusione, orientamenti di genere e adozione linguaggio di genere nei documenti amministrativi.

- Inseadimento panchine rosse nei plessi dell'Ateneo UniBas- date reperibili dall'UAORG

## Inizio Pandemia

- Circolare del **10 Marzo 2020**. Riunione telematica direzione generale- rappresentanze sindacali sulle misure organizzative in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - sentito il parere del CUG per la stesura del "**Piano Straordinario "Lavoro Agile"**" e del "**Programma Straordinario di Formazione Online**" e successivi aggiornamenti

Le convocazioni CUG al tavolo negoziale vanno sollecitate dalle componenti rappresentanti sindacali e comunicate dall'UAORG

- Continuità nelle attività delle figure di tutela in modalità telematica: la richiesta della Rettrice si è concretizzata nella promozione di video divulgativi con il supporto degli studenti rappresentanti al CUG e con la partecipazione del dott. Antonio Masi\*, specializzato in Medicina del lavoro reperibile per consulenze mediche in materia di Covid- all'indirizzo [salute@unibas.it](mailto:salute@unibas.it) - con il supporto informatico di Antonio Bixio e Davide De Paola e autorizzazione della Direzione Generale per la diffusione online

\*In vista di future azioni si può pensare di proporre lo stesso servizio nell'ambito di Medicina preventiva

Proposte seminariali 2020 - eventi già programmati da riproporre in presenza

●Seminari 2020 proposti da 'Associazione Alba Lucana- Centro di Ascolto'- vedere slide girevole su portale UniBas: <http://portale.unibas.it/site/home/comunicati-stampa/articolo7713.html>

[Filmato Consigliere.mp4](#)

[Filmato Garante.mp4](#)

[Filmato Sportello.mp4](#)

[Filmato Studenti 1.mp4](#)

**CICLO DI SEMINARI 2020**

**Potenza** - ore 16,00 / 18,00  
Università della Basilicata  
Rione Francioso - Aula Magna

**Matera** - ore 16,00 / 18,00  
Università della Basilicata  
Via Lanera - Aula Magna

**Alla ricerca del Sé**

Percorso di riconoscimento del benessere interiore

PROGRAMMA

*Il ciclo di seminari vuole creare uno spazio di riflessione e condivisione su temi sensibili ed importanti inerenti alla persona. La ri-scoperta di sé è un percorso complesso e faticoso ma necessario, per ri-cercare il benessere individuale e relazionale.*

INCONTRI

**L'ansia non è mia nemica: spazio per ri-conoscerla, tempo per accoglierla, strategie utili per gestirla.**

21 Gennaio (Matera) - 23 Gennaio (Potenza)

**Introduzione alla Mindfulness.**

10 Marzo (Matera) – 11 Marzo (Potenza)

**Corpo e sessualità: l'eros come energia vitale!**

23 Marzo (Matera) – 25 Marzo (Potenza)

**La scoperta di sé: un lungo viaggio verso l'infinito!**

20 Aprile (Matera) – 22 Aprile (Potenza)

**Responsabilità personale nella crescita della comunità: scegliere la partecipazione.**

11 Maggio (Matera) – 13 Maggio (Potenza)

**A causa dell'insorgere dell'epidemia da Sars -Cov 2 si sono svolti regolarmente solo gli incontri del 21 e 23 gennaio 2020.**

- Corso di Formazione online. Fondo di spesa capitolo CUG per complessivi euro 183,00= per SERVIZIO TRASMISSIONE WEBINAR- promosso nell'ambito dei corsi di formazione del personale



**SMART WORKING E "HOME WORKING". SFIDE E OPPORTUNITÀ.**  
Videoconferenza in diretta sui canali social di UniBAS  
1 luglio 2020 ore 11.00 - 13.00

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA  
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

REGIONE BASILICATA  
REGIONE BASILICATA

**Relatrice**  
**Patrizia TOMIO**  
Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

**Saluti**  
**Aurelia SOLE**  
Rettrice UniBas  
**Ivana Enrica PIPPONZI**  
Consigliera regionale di parità della Basilicata

**Interventi**  
**Anna CARRITIELLO**  
Segretaria Regionale UIL  
**Luana FRANCHINI**  
Segretaria Regionale CISL  
**Anna RUSSELLI**  
Segretaria Regionale CGIL

**Introduce e Modera**  
**Giuseppe ROMANIELLO**  
Direttore Generale UniBas

facebook YouTube

Sono seguite comunicazioni CNOP e di varie associazioni (ad esempio, Donne e Scienza) -tutte inoltrate dall'UAORG- comprendenti proposte di questionari interattivi per una valutazione del lavoro agile nel periodo di pandemia e per il proseguimento di tale modalità nelle normali condizioni lavorative.

- Partecipazione CUG alla VI edizione del 'Festival della Scrittura delle donne del Mediterraneo' evento Zonta Club International, Potenza 21 ottobre 2020 dedicato a Isabella Morra- con i saluti del nuovo Rettore.

**Riunione telematica del 15 aprile 2020 per approvazioni CUG riguardanti:**

- Revisione PAP 2018-2020** relativamente all'anno 2020 ai fini dell'attivazione del Bilancio di Genere (BdG) in riferimento alla nuova direttiva CUG-2-2019.
- Nominativi CUG** per la costituzione del gruppo di coordinamento BdG

Il PAP rivisto è stato approvato dagli Organi Collegiali e pubblicato sul sito web del CUG <http://cug.unibas.it/site/home.html> alla voce documenti/regolamenti

Il Gruppo di Coordinamento per la Redazione del Bilancio di Genere, costituito presso il nostro Ateneo con D. R. n. 251 del 15 luglio 2020, è così composto:

**Coordinatrice:**

prof.ssa Aurelia Sole - Rettrice

**Componenti:**

Giuseppe Romaniello (Direttore Generale)

Donatella Caniani (Docente con competenze in materia di bilancio di genere)

Costanza Alberti \*(Personale t. a. b. con competenze in verifica dati economico-finanziari)

Valeria Carovigno (Personale t. a. b. con competenze in verifica dati risorse umane)

Angelo Mario Corsini (Personale t. a. b. con competenze in analisi ed elaborazione dati)

Giovanna Iacovone (Delegata CUG personale docente)

Felicia Viggiani (Delegata CUG personale t. a. b.) **Componenti**

**supplenti:**

Laura Scrano (Delegata CUG personale docente)

Maria Rosaria Ventrelli (Delegata CUG personale t. a. b.)

Le funzioni di supporto e di assistenza alle attività del Gruppo di Coordinamento sono assegnate al sig.

Domenico Cifelli, responsabile dell'Ufficio Altri Organi ed Organizzazioni.

*\*decaduta per trasferimento ad altra P. A.*

Il bilancio consuntivo di Ateneo [https://unibas.etrasparenza.it/pagina731\\_bilancio-preventivo-econsuntivo.html](https://unibas.etrasparenza.it/pagina731_bilancio-preventivo-econsuntivo.html) è stato approvato con delibera del CdA del 24 novembre 2020, per la prima volta contenente gli allegati 'bilancioidigenere' e 'bilancioidisostenibilità'

- Candidatura ECHE 2021-2027- comprendente proposte CUG su '**Diversity, Equity and Inclusion at UniBas**' di teaching mobility su Carriera Alias e PTA mobility su diversity management

Azione coordinata dal Prof. Michele Greco- candidatura per l'acquisizione della Carta Europea per l'Istruzione Superiore (CEIS -ECHE) Erasmus+ 2021-2027 ai fini del riconoscimento del nostro Ateneo quale istituto accreditato EACEA per la partecipazione al nuovo Programma ERASMUS Plus è stata sottomessa il 25 maggio 2020 in attesa delle valutazioni conseguenti.

**Convocazione CUG telematica 13 Luglio 2020- 15.30:**

- Presentazione progetto didattico e gruppo seminariale della Garante Studenti (componente CRPO)- approvato dalla Rettrice e indirizzato all'attivazione dei corsi trasversali open badge <http://portale.unibas.it/site/home/didattica/articolo8844.html>
- Situazione trasporti extraurbani UniBas e proposte di Umberto Petruccelli docente SI inoltrate alla Direzione Generale-**contatti da riprendere con la Regione.**
- **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- esaminate proposte alternative- **attività da riprendere con urgenza**
- **Situazione Asilo:** bando congiunto rimasto in sospeso causa pandemia. Nuovi interessi all'iniziativa da parte della presidente CRPO, Margherita Perretti- **attività da riprendere con urgenza**
- Partecipazione al concorso '**il-lustra il genere**' indetto dal CUG UniGE con illustrazioni del vignettista potentino Mario Bochicchio, con il supporto degli studenti CUG- da prevedere un incontro in Ateneo con esposizione vignette.
- Partecipazione convegno nazionale Conferenza a Milano, 3-4 dicembre 2020- adesioni

- pensionamento di Rocco Pirrone e di Steliza Grande- aggiornamento elenco presenti CUG- sostituzione di Rocco Pirrone con Nicola Santopietro per la gestione del sito web insieme a Mariella Adamo.
- Discussione su fine mandato CUG e avvio BdG (gruppo in fase di completamento)
- **Il CUG incontra i candidati Rettore** 6 agosto 2020 in riunione telematica 11-13

#### **Convocazione Seduta Congiunta CUG- BdG del giorno 29 settembre 2020:**

- **Relazione delle attività svolte in Ateneo dalle figure di tutela** (Centro di ascolto, Consigliere di fiducia, Garante studenti) e approfondimento **Nuova Direttiva 2-2019.**

Elaborazione congiunta dei questionari PTA e DOCENTI a cura di Simonetta Fascetti e Giovanna Iacovone (Docenti) e Maria Rosaria Ventrelli e Licia Viggiani (PTA) e documento finale redatto da Giovanna Iacovone.

L'elaborazione congiunta è una sintesi delle elaborazioni più dettagliate dei questionari Docenti e PTA, fornite da Ermenegildo Caccese, Valerio Tramutoli e Maria Angela Colucci già alla fine del 2017.

Le elaborazioni erano state fornite da Angelo Corsini in tempo reale subito dopo la chiusura dei sondaggi.

#### **Ancora In sospeso:**

Esame dei questionari studenti somministrati all'atto dell'iscrizione in via sperimentale per l'anno 2018- già elaborati da Angelo Corsini- **da riprendere con nuovo gruppo di lavoro.**

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).

#### **Attività che si potrebbe riprendere con il ritorno del gruppo WoMan UniBas.**

#### **Documento politico-ricostruttivo allegato alla elaborazione dei questionari**

La molteplicità delle domande formulate riconduce a tre macro temi riguardanti:

1. benessere lavorativo, le discriminazioni e la valorizzazione delle competenze, cui sono riconducibili anche l'equità di trattamento e la conflittualità interna alle strutture primarie: (A, B, D1, O2)

2. organizzazione e trasparenza dei processi decisionali (sez. C, E, G)
3. conciliazione famiglia- lavoro (sez. H)

### **1. benessere lavorativo, discriminazioni**

Emerge non soltanto un importante disagio, ma anche una denuncia della più diffusa delle discriminazioni (ove si escluda quella religiosa, in quanto abbastanza lontana dai nostri canoni culturali) ossia quella fondata sul genere.

Tale tema, infatti, appare di particolare rilevanza e gravità ove i numeri, in sé asettici, si connettano alla circostanza che sono riferiti all'Università, un ambiente culturalmente qualificato e deputato a formare la futura classe dirigente del Paese.

Le attività da svolgere con riguardo al tema considerato sono complementari alle questioni da affrontare nel bilancio di genere (es. indagare e monitorare i vari aspetti relativi alle carriere universitarie e amministrative).

### **2. organizzazione e trasparenza dei processi decisionali (sez. C, E, G)**

Nelle sezioni raggruppate emergono in modo abbastanza chiaro questioni legate alla macchinosità dei processi organizzativi e della cattiva distribuzione dei carichi gestionali, cui ovviamente si connettono le difficoltà a conciliare le questioni burocratiche con il normale svolgimento delle attività didattiche e di ricerca (ma lo stesso discorso può farsi con riguardo alle normali funzioni che impegnano gli amministrativi); nonché la opacità delle informazioni.

In sintesi: l'organizzazione e il relativo esercizio delle funzioni, e quello, fondamentale, dei processi di decisione.

Emerge una forte esigenza di semplificazione, intervento che incide in modo trasversale su tutte le componenti del nostro sistema, e che non vuol dire (o non vuol dire soltanto) tagliare passaggi procedurali, controlli, adempimenti, ed eliminare tutto quello che è superfluo o addirittura dannoso per un buon funzionamento dell'amministrazione, ma significa razionalizzare, attraverso un importante ammodernamento, i processi che in periodi di forti cambiamenti come quelli che stiamo vivendo sono fortemente esposti all'obsolescenza.

Occorre pertanto analizzare le debolezze che lo connotano e le potenzialità che attendono di essere riconosciute non soltanto in ragione delle attribuzioni conferite, ma anche dei rapporti di cui ciascuno riesce a essere parte. Al riguardo si potrebbe proporre la costituzione di un gruppo di studio del fenomeno che proponga, nei limiti dell'autonomia universitaria, strumenti di semplificazione anche procedimentale.

Strettamente connesso è il tema della trasparenza che assicura la massima circolazione delle informazioni all'interno della comunità universitaria; nonché la semplificazione amministrativa che, a sua volta, si fonda sulla comunicazione, cioè appunto sulla circolazione delle informazioni. Ne deriva una complementarità dei due concetti, nel senso che non può esserci semplificazione amministrativa senza trasparenza, ma non è vero il contrario. Può darsi cioè che vi sia una qualche forma di trasparenza amministrativa (per es., il diritto di accesso ai documenti, o l'attuale obbligo di pubblicazione sul sito) senza che ciò comporti necessariamente una semplificazione del sistema amministrativo.

In altri termini, affinché la trasparenza diventi un fattore di semplificazione e non un mero adempimento, avvertito come un ulteriore ed ennesimo aggravamento dell'attività amministrativa, occorre che essa sia usata consapevolmente in tal senso, per esempio avviando processi di programmazione dal basso.

### 3. conciliazione famiglia- lavoro (sez. H)

Asilo e razionalizzazione dello smart working

Il documento sarà importante come base di partenza per una nuova azione di monitoraggio, da considerare con le analisi riassuntive riportate di seguito, riferite alle analisi più dettagliate già esaminate dal CUG.

Le azioni CUG 2020 sono terminate con la partecipazione al Convegno Nazionale CNOP, 3-4 Dicembre 2020 organizzato online dal CUG del Politecnico di Milano che ha ribadito tutte la azione necessarie da intraprendere per il rafforzamento del ruolo dei CUG universitari- locandina reperibile al sito CNOP ([http://www.cpouniversita.it/?page\\_id=317](http://www.cpouniversita.it/?page_id=317)) dal titolo:

**“Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell’università che cambia”** Tra le altre raccomandazioni, sono state anticipate le linee guida per la Carriera Alias da introdurre in tutti gli Atenei in maniera efficace e di facile accesso per le persone richiedenti.

- Spese 2020 sul fondo CUG (gestito da Antonio Marotta, Ufficio Contabilità - UniBas):

**Euro 183,00=** per SERVIZIO TRASMISSIONE WEBINAR – Luglio 2020

**Euro 300,00=** rinnovo adesione CNOP – Dicembre 2020

#### RELAZIONE MARZO 2021 – sintesi elaborato questionario DOCENTI

Nell'introduzione si riportano integralmente le considerazioni generali della relazione del 2019.

Si auspica che sulla base di questa prima esperienza, si possano apportare miglioramenti riguardo per acquisire informazioni più chiare nelle risposte ad alcuni quesiti.

Rispondono al questionario 179 persone sulle 470 cui è stato proposto: il 38%. Di queste 107 (il 60%) sono uomini e 72 (il 40%) donne. **La rappresentatività del campione va verificata con le percentuali della intera popolazione dell’Ateneo per ciascuna delle categorie investigate (sesso, anzianità di servizio, ruolo, ecc.) come mostra la tabella seguente**

	<u>Ateneo</u>		<u>Questionario</u>	
	<u>M</u>	<u>F</u>	<u>M</u>	<u>F</u>
<u>Sesso</u>			<u>107 (60%)</u>	<u>72 (40%)</u>
	<u>TI</u>	<u>TD</u>	<u>TI</u>	<u>TD</u>
<u>Rapporto di lavoro</u>			130	49

	PZ		MT				PZ		MT			
Sede							152		27			
	PO	PA	RTI	RTDI	Dott	Ass	PO	PA	RTI	RTDI	Dott.	Ass
Qualifica	63	130	104	14		32	18 (10%)	68 (38%)	44 (24%)	9 (5%)	33 (18%)	7 (3%)
	<46		46-55	>55			<46	46-55	>55			
Età	83		115	150			73 (41%)	54 (30%)	52 (29%)			
							<11	11-25	>25			
Anzianità di servizio							79(44%)	63(35%)	37(21%)			

1. Le perplessità sull'efficacia/chiarzza dei quesiti è riportata anche in un significativo numero di risposte aperte<sup>1</sup>. **Ulteriori miglioramenti e una maggiore personalizzazione del questionario che lo renda ancora più aderente allo specifico universitario rimangono auspicabili.**
2. Questo dato e queste perplessità, pur meritando la massima attenzione, non mettono tuttavia in forse la chiarezza di alcuni dati di rilievo che emergono dall'analisi.

**Di seguito si riporta la sintesi delle informazioni presenti nella Relazione Docenti, rimandando per i dettagli al documento del 2019**

**Sezione A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress da lavoro.** 6 quesiti.

Vengono evidenziati i risultati delle due sottosezioni:

A1) domande 1-4: sicurezza e comfort del posto di lavoro: ampia percentuale di risposte positive (più dell'80% considera sicuro il proprio luogo di lavoro)

A2) domande 5-6: mobbing e molestie: purtroppo una **non larga maggioranza** dichiara di non avere questo tipo di problemi sul posto di lavoro (65-70% ca.). Per gli altri con situazioni varie per genere e ruolo, esistono criticità (24% per mobbing e 20% per molestie). Da non trascurare il dato della **non risposta** (6,15% per mobbing e 8,94% per molestie) che potrebbe celare remore nell'ammettere tale criticità.

***Si sottolinea che questa parte del questionario fa emergere comportamenti inammissibili e per i quali non conta una maggioranza o minoranza, ma che il disagio anche di una sola persona assume un significato importante.***

<sup>1</sup> Per es. sezioni G, N e P per le quali si suggerisce solo il SI/NO, formulazione impropria dalla 45 alla 54, la scala da 1 a 6 con scala dei giudizi spesso invertita rispetto ai valori considerata ambigua. Mancanza della figura del CEL nella domanda 76. Refusi (accorso/accordo – disaccorso/disaccordo). Mal poste le domande da 59 a 62 perché "...non considerano che competenza, efficacia ed efficienza possono essere assai dissimili fra i responsabili in questione. Se considerassi (a torto o a ragione) che la metà dei responsabili sono bravissimi e l'altra metà scarsissimi, che dovrei fare, la media? e in questo caso cosa vi direbbe questo dato?".

### **Sezione B. Le discriminazioni. 11 quesiti.**

Vengono evidenziati i risultati delle 5 sottosezioni:

B1) domande 7-9: discriminazioni politiche, sindacali, religiose: in generale prevalgono le risposte positive che evidenziano non particolari discriminazioni. Tuttavia c'è una percentuale del **5-6% che si considera discriminata**. Da rilevare la % di **non risposte** probabilmente dovute ad una non precisa appartenenza politica, sindacale o religiosa (15-45%).

B2) domanda 10: l'identità di genere è di ostacolo alla valorizzazione sul lavoro. Soltanto il 62% dichiara che il genere non è di ostacolo, ma **per il 21,3% l'identità di genere è una ostacolo. Si tratta di una % elevata e critica tenendo conto che il dato negativo è rappresentato soprattutto da donne di età inferiore ai 46 anni.**

B3) domande 11-12: discriminazione in generale: per una scarsa maggioranza non ci sono discriminazioni sul luogo di lavoro nè subite (56,42 %) nè conosciute nei riguardi di altri (49,72%). Tuttavia tolta l'alta % delle **non risposte** (34% 11 +12), rimane circa **1/3 di persone per cui la discriminazione è una realtà concreta.**

B4) domande 13,14,16,17: trattamenti corretti riguardo a: lingua, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità: **solo una stretta maggioranza ritiene di essere trattato correttamente (53-56%)**. Le non risposte rappresentano almeno ¼ del totale che sale fino al 74% per il quesito 17 (probabilmente perché non disabile). Rilevante il dato negativo che, con varie sfumature, arriva a ca. 1/4 .

B5) domanda 15: l'età è di ostacolo alla valorizzazione sul lavoro. Si riporta il commento della relazione 2019: *È opportuno osservare che dal dato anagrafico 'quesito 77' risulta il 41% di chi ha risposto con età inferiore ai 46 anni, il 30% dai 46 ai 55 anni, il 29% superiore ai 55 anni. Un confronto va fatto anche con il dato anagrafico 'quesito 78', sull'anzianità di servizio da cui risulta che il 56% di chi risponde ha un'anzianità di servizio superiore agli 11 anni.*

### **Sezione C. Distribuzione degli incarichi gestionali e didattici. 2 quesiti.**

C1) domande 18-19: emerge una situazione di criticità/negatività che interessa oltre il 30 % degli intervistati.

### **Sezione D. Carriera e sviluppo professionale. 1 quesito.**

D1) domanda 20: le risposte sono molto diversificate in funzione delle diverse esperienze personali degli intervistati, ma ca. il **30% considera che merito e carriera non siano tra loro correlati.**

### **Sezione E. Il mio lavoro. 1 quesito.**

E1) domanda 21: risposte molto diversificate condizionate dall'esperienza personale, ma solo il **27% si considera non ostacolato nel lavoro da eccessivi impegni burocratici**

### **Sezione G. Il contesto del mio lavoro. 9 quesiti.**

G1) domande 22-30: le risposte riportano un contesto lavorativo generalmente positivo sia per quanto riguarda i comportamenti interpersonali dei docenti, che con il personale tecnico. Maggiori criticità

emergono nella circolazione delle informazioni all'interno dei Dipartimenti e dell'Ateneo e della promozione di azioni di **conciliazione di tempi di vita/lavoro con 40% ca. di negatività.**

### Sezione H. La conciliazione famiglia-lavoro

Vengono evidenziati i risultati delle 3 sottosezioni

H1) domande 31-34: gli strumenti di conciliazione famiglia lavoro sono stati fruiti con soddisfazione dagli interessati

H2) domanda 35: 30% lascerebbe l'Ateneo per motivi legati all'ambiente di lavoro. Il dato esprime un diffuso malessere ambientale.

H3) domande 36-37: complessivamente le risposte esprimono insoddisfazione per la scarsità di servizi sociali messi a disposizione per il personale e nello stesso tempo emerge l'esigenza di un maggiore quantità di servizi (asilo nido, convezioni per assistenza medica, ecc.).

### Sezione I. Il senso di appartenenza. 5 quesiti.

Vengono evidenziati i risultati delle 3 sottosezioni

I1) domande 38-40,41: **elevato senso di appartenenza all'Ateneo (>80%)** con bassa negatività (8-4%).

I2) domanda 42: Sembrerebbe in contraddizione con la risposta 41, ma probabilmente trasferimento o cambio di Ateneo sono condizionati anche da esigenze personali e non professionali (**49% favorevole**)

#### L'immagine dell'Ateneo. 2 quesiti.

L1) domande 43-44: risposte decisamente positive (oltre 70 %)

#### Importanza degli ambiti di indagine. 10 quesiti.

M1) domande 45-54: emerge una larga positività, ma con qualche contraddizione rispetto alle risposte delle sezioni precedenti.

#### Il mio Ateneo. 4 quesiti

Vengono evidenziati i risultati delle 2 sottosezioni

N1) domanda 55: contributo agli obiettivi dell'Ateneo. **76% positivo**

N2) domande 56-58: per quasi la metà (**42-48%**) **degli intervistati esiste scarsa consapevolezza o conoscenza degli obiettivi e delle strategie di Ateneo** probabilmente dovuta ad un deficit di comunicazione e/o condivisione da parte degli organi di governance di Ateneo.

#### La struttura primaria di appartenenza. 4 quesiti

Vengono evidenziati i risultati delle 2 sottosezioni

O1) domanda 59: rispetto alla competenza dei responsabili di struttura il responso risulta **decisamente positivo (72%)**

O2) domande 60-62: tale % scende per quanto riguarda **l'equità di trattamento (55-65%)** e la gestione della **conflittualità interna (60%)** per la quale emerge una **notevole criticità (ca. 30%)**.

#### Didattica. 5 quesiti.

Vengono evidenziati i risultati delle 2 sottosezioni

P1) domande 63, 66 e 67: supporti e collaborazione per l'attività e la qualità/quantità della didattica da parte del Dipartimento: la maggioranza delle risposte sono **positive (72 - 60 %)**, ma il dato relativo **all'insoddisfazione è alto (30%)**, anche se più contenuto per quanto riguarda la collaborazione.

P2) domande 64 e 65: riconoscimento della quantità e qualità della didattica: una **stretta maggioranza risponde positivamente (60-65%)**.

Ricerca. 5 quesiti.

Q1) domande 68-72: supporto organizzativo e finanziario alla ricerca: risposte diversificate senza nessuna prevalenza, probabilmente in relazione all'esperienza personale condizionata da ruolo e anzianità di servizio. Tuttavia **l'ampia % di risposte non positive (32-60%)** evidenzia una diffusa insoddisfazione.

### **Indagine sul benessere organizzativo PTA anno 2017 – Sintesi per relazione CUG marzo 2021**

La realizzazione di percorsi di miglioramento della qualità dei servizi, la semplificazione e l'incremento degli indici di efficacia e produttività, richiede l'attivazione e lo sviluppo di processi di innovazione condivisi con il capitale umano. Molteplici studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e con un clima interno sereno e partecipativo: motivazione, collaborazione, coinvolgimento, trasparenza, circolazione delle informazioni, aggiornamento professionale, equità, senso di appartenenza, flessibilità e fiducia dei lavoratori favoriscono il miglioramento delle prestazioni del singolo ed aumentano la produttività e la soddisfazione degli utenti per i servizi offerti.

Secondo quanto richiesto dal D.Lgs 81/2008 (*Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) e s.m.i., tutte le amministrazioni sono tenute a verificare la sicurezza negli ambienti di lavoro, intesa anche come livello di stress da lavoro correlato, attraverso l'utilizzo di vari strumenti di rilevazione. I compiti in materia di benessere organizzativo risultano ora normativamente concentrati sulla P.A. datrice di lavoro, in via operativa sul CUG, mentre l'OIV ha il compito di verifica dell'avvenuta adozione di sistemi di rilevazione.

L'Indagine sul "Benessere organizzativo", intesa ad acquisire dati informativi sullo stato di benessere di chi lavora, sulla valorizzazione e garanzia delle pari opportunità nei vari ambiti lavorativi, è stata realizzata nel periodo **6 aprile 2017 - 10 maggio 2017**, nell'ambito delle azioni di cui al Piano triennale di Azioni Positive 2014-2016 CUG, approvato dagli Organi Collegiali di Ateneo (v. sito web <http://cug.unibas.it/>.)

Il questionario, elaborato sul modello proposto dall'A.N.AC., a cui sono state aggiunte alcune domande per adattarlo alla realtà dell'Ateneo, è composto da n. 126 domande, diviso in 4 macro- sezioni, ciascuna composta da una differente batteria di domande su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a sei livelli, in cui 1 rappresenta il totale disaccordo con la domanda e 6 il totale accordo.

Ogni domanda del questionario esprime una caratteristica positiva o negativa; di conseguenza, essere in totale accordo non necessariamente esprime una valutazione favorevole di quanto richiesto.

## I RISULTATI DELL'INDAGINE

Il questionario è stato proposto ad un totale di 286 persone, composto al 44,41% da donne e per il restante 55,59% da uomini; i questionari "validi" sono risultati 122 corrispondenti al 42,6% della popolazione, mentre in 166 casi i questionari sono rimasti incompleti.

La sezione "**Benessere Organizzativo**" rappresenta la sezione principale del questionario e si occupa di misurare la "*soddisfazione*" del dipendente in relazione a vari aspetti della sua vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro, al rapporto con i colleghi e con l'Amministrazione, dalle prospettive di carriera al proprio coinvolgimento negli obiettivi dell'Università, dalla gratificazione ottenuta dal proprio lavoro, all'attaccamento e immedesimazione con l'istituzione.

Alle domande relative alla "**Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato**" oltre l'**87%** esprime giudizi favorevoli in merito alla sicurezza, positivi anche in relazione all'informazione e formazione nonché alle caratteristiche del luogo di lavoro.

Circa i temi del "**Mobbing e del malessere**" il **57,38%** dichiara che non ha subito atti di mobbing, contro il **34,43%** che dichiara di averli subiti; il **43,44%** non avverte situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano, contro il **49,18%** che ha dichiarato di avvertire situazioni di malessere. Tenuto conto delle percentuali di giudizi negativi espressi sui temi in discorso, sicuramente sono necessarie ulteriori indagini e approfondimenti.

Rispetto alle domande sulle "**Molestie – molestie sessuali**" il **63,93%** dei rispondenti ha risposto di NON essere soggetto a molestie di questo tipo, contro il **29,51%** che dichiara invece di esserlo; anche alla domanda "*Sono stato/a oggetto di molestie sessuali da parte di un mio superiore nell'ambiente di lavoro*", il **72,13%** ha risposto di NON essere stato/o oggetto di molestie sessuali.

Il dato relativo alle molestie sessuali subite da parte del superiore gerarchico, pari al **15,57%**, non è trascurabile e pertanto va approfondito ed investigato.

Nella sezione dedicata alle "**Discriminazioni**" è molto alta la percentuale di coloro che non hanno fornito risposte; esse, in generale, sono molto positive ma si osserva che relativamente alla domanda n. 14, "*la mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*", per il **54,1%** dei rispondenti NON costituisce ostacolo alla valorizzazione sul lavoro contro il **27,87%** che invece ritiene che sia di ostacolo; che la domanda n. 32 "*nella mia istituzione vi è equità, in relazione al genere, nella distribuzione dei ruoli di vertice*", evidenzia una percentuale del **50%** di risposte con segno positivo, contro i giudizi negativi pari al **40,16%**.

Il tema della **conciliazione famiglia-lavoro "strumenti di conciliazione"** evidenzia che minima è la percentuale dei rispondenti che ha fruito/stava fruendo di strumenti di conciliazione rispetto a chi non ne ha fruito/stava fruendo.

Hanno espresso interesse per altre forme di flessibilità (telelavoro, altra modalità di orario flessibile) il 54,10% dei rispondenti. Alla domanda 61 *“E' facile (è stato facile) ricorrere a questi strumenti di conciliazione”*, ha risposto positivamente il 28,69% del rispondenti, contro il 18,85% che si è pronunciato negativamente.

### **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 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' .*

Potenza, 30 marzo 2021