

Al Magnifico Rettore
ignazio.mancini@unibas.it

Al Direttore Generale
andrea.putignani@unibas.it

Al Presidente del Nucleo di Valutazione
nucleovalutazione@unibas.it

Al Responsabile del Settore Pianificazione e Programmazione
settoreprogrammazione@unibas.it

Università degli Studi della Basilicata

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

C U G

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RELAZIONE - ANNO 2022

Michelina D'ALESSIO, *Presidente*

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante

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

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 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, 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 (ATENEIO)

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati sul personale sono stati resi disponibili in concomitanza con l’elaborazione del Gender Equality Plan dell’Università della Basilicata, che il CUG ha atteso per la predisposizione della presente relazione.

<https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/pari-opportunita/gender-equality-plan-gep.html>

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)

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

SEZIONE 3. PARITÀ'/PARI OPPORTUNITA'

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

SEZIONE 5. PERFORMANCE

SECONDA PARTE – LE AZIONI DEL COMITATO DI GARANZIA NEL 2021

A. OPERATIVITA'

✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*

- Insediamento e ridefinizione della composizione del Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio accademico 2020/21-2023/24 nominato con Decreto Rettorale n. 3 del 12 gennaio 2021.

COMPOSIZIONE

Presidente

Prof.ssa Michelina D'ALESSIO

Vice Presidente

Prof. Antonio BIXIO

Rappresentanti delle OO.SS.

Componenti effettivi

- Sig.ra Giuseppina RUFRANO - FGU GILDA UNAMS
- Sig.ra Maria Rosaria VENTRELLI - FLC-CGIL
- Dott. Gennaro VENTURA - SNALS-CONFSAL

- Dott.ssa Amalia SIMONETTI - UIL Scuola RUA

Componenti supplenti

- Dott.ssa Maria Antonietta CRUDELE - CISL FSUR
- Sig. Nicola RUSSILLO - FGU GILDA UNAMS
- Dott.ssa Rocchina SANTORO - SNALS- CONFSAL
- Sig. Luciano BRINDISI - UIL Scuola RUA

Rappresentanti dell'Amministrazione

Componenti effettivi

- Dott.ssa Loredana BIANCO
- Prof. Antonio BIXIO
- Prof.ssa Giovanna IACOVONE
- Geom. Nicola SANTOPIETRO
- Prof.ssa Laura SCRANO

Componenti supplenti

- Dott.ssa Monica BRIENZA
- Prof.ssa Simonetta FASCETTI
- Dott.ssa Carmela SATURNINO
- Prof. Donato VERRASTRO
- Dott. Marco VONA

Rappresentanti degli studenti (Biennio accademico 2021-2023)

- Sig.ra Emy CAIVANO
- Sig.ra Gaia LOSARDO

SOSTITUZIONE COMPONENTI

- Nomina della dott.ssa Amalia SIMONETTI a COMPONENTE effettivo e del sig. Luciano BRINDISI a componente supplente del CUG in rappresentanza della OO.SS. UIL Scuola RUA con D. R. n. 49 del 25 gennaio 2022.

Composizione interna del Comitato (delibera Consiglio CUG del 16 luglio 2021)

GRUPPI DI LAVORO

Allo scopo di rendere più agevole la realizzazione delle attività programmate dal CUG attraverso la partecipazione attiva dei suoi componenti, sono stati costituiti i seguenti gruppi di lavoro, alcuni opportunamente integrati da figure esterne al Comitato:

✓ ***Asilo Nido Aziendale***

Coordinatore: Marco Vona. Componenti: Michelina D'Alessio, Antonio Bixio, Gennaro Ventura, Maria A. Crudele, Maria R. Ventrelli (sede di Matera), Nicola Santopietro, Emy Caivano.

✓ ***Applicazione della nuova direttiva e parità di genere***

Coordinatrice: Giovanna Iacovone. Componenti: Laura Scrano, Maria R. Ventrelli, Simonetta Fascetti, Gaia Losardo.

Funzioni di supporto: Donatella Caniani, Licia Viggiani.

✓ ***Inclusione e benessere organizzativo. Questionari***

Coordinatore: Donato Verrastro. Componenti: Giovanna Iacovone, Loredana Bianco, Laura Scrano, Simonetta Fascetti, Emy Caivano, Gaia Losardo.

Funzioni di supporto: Mariateresa Muscillo, Simona Morlino.

✓ ***Attività organizzative, informazione, comunicazione, web***

Coordinatrice: Michelina D'Alessio. Componenti: Antonio Bixio, Donato Verrastro, Nicola Santopietro, Emy Caivano, Gaia Losardo.

Funzioni di supporto: Simona Morlino, Licia Viggiani (attività organizzative), Donato Fidanza (info-com-web).

- Le funzioni di supporto e di assistenza al CUG sono svolte da Domenico Cifelli, responsabile dell'Ufficio Altri Organi ed Organizzazioni.

✓ ***Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)***

➤ Il CUG ha dato priorità al piano della comunicazione per la formazione, informazione e sensibilizzazione sul ruolo del Comitato stesso:

✓ ***Sito Web del CUG. Aggiornamento ed implementazione***

Realizzazione da parte della ditta affidataria Colucci Grafica del nuovo portale CUG di Ateneo, attraverso ristrutturazione e implementazione secondo un rinnovato impianto grafico attrattivo e funzionale ai compiti, alle finalità, alle esigenze comunicative del Comitato, provvedendo ad un opportuno adeguamento alle nuove tecnologie responsive di consultazione da dispositivi digitali.

✓ Sede delle Figure di Garanzia e delle attività del CUG nei locali nel quartiere Francioso

Su richiesta del CUG, il Settore Tecnico ha provveduto ad effettuare nuovi lavori di manutenzione con rimozione di crepe e tinteggiatura dei locali del Francioso destinati alle figure di garanzia in previsione dell'inaugurazione della sede, attraverso una riqualificazione degli ambienti e degli arredi, come richiesto agli uffici competenti, anche con riguardo alle possibili attività del CUG.

✓ **Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)**

➤ Coordinamento delle figure di Garanzia in Ateneo

- Procedimento per il rinnovo del/la Consigliere/a di Fiducia - In seguito alle dimissioni anticipate del Consigliere di Fiducia avv. Giuseppe Rossini e alla procedura finalizzata all'individuazione del Consigliere/a di Fiducia per il biennio 2023-2025 (indetta con avviso pubblico con il DR n. 66 del 13 febbraio 2023), è stata nominata (con DR n. 161 del 27 marzo 2023) la Commissione preposta alla valutazione delle candidature pervenute composta dalla prof.ssa Michelina D'Alessio, dalla prof.ssa Cristina Dalia e dal professor Giuseppe Terrazzano. I lavori della commissione si sono conclusi il 21 aprile 2023 con la trasmissione del verbale al Settore Affari Generali. L'argomento sarà portato all'o.d.g. del Senato accademico del 23 maggio 2023.

CICLO DI SEMINARI ORGANIZZATI CON ALBA LUCANA attraverso il coinvolgimento anche della componente studentesca nei corsi di Scienze dell'educazione e di Scienze della Formazione Primaria:

- La scoperta di sé: un lungo viaggio verso l'infinito! > 21 ottobre 2022
- "C'è ansia e ansia: dal blocco alla possibilità" > 11 novembre 2022.
- "Storie di stra-ordinaria follia: autori e vittime dei reati sessuali" > 21 novembre 2022.

INCONTRI PROGRAMMATI

- Il Laboratorio su "Esperienze sul sé: dalle ombre alla scoperta di luce" prevede un percorso per imparare a percepirsi, a sentirsi, a confrontarsi con se stessi, quali strumenti elettivi per la formazione degli studenti che si occuperanno di educare, costruire processi di crescita e prendersi cura di persone. Si articolerà in 4 incontri di 2 ore ciascuno, per il riconoscimento di tirocinio indiretto tra le 8 ore di studio autonomo per gli studenti:

- 1) Lavoro sulla "consapevolezza del sé" > 14 aprile 2023
- 2) Riscoperta delle paure > 21 aprile 2023
- 3) Scoperta del desiderio > 5 maggio 2023
- 4) Formulazione di un progetto > 15 maggio 2023

- il seminario del 17 aprile dal titolo “Spazi virtuali e nuove forme di comunicazione. Strumenti per una comunicazione efficace” potrà essere riconosciuto per il tirocinio indiretto, sempre tra le 12 ore riservate ai seminari.

- il convegno dell’8 maggio 2023 dal titolo “Il femminile si è affermato o si è fermato?” su alcune narrazioni a più voci sul femminile (o Anima), archetipo dell’emotività, dell’accoglienza e della creatività, funzione mediatrice tra Psiche e Io, attraverso sviluppi storici e psico-sociali, miti, arte, moda, danza, musica, sarà valido per il riconoscimento del tirocinio indiretto tra le 12 ore di attività seminariali e convegni.

B. ATTIVITÀ

(In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell’amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l’anno precedente; la valutazione relativa all’attuazione delle proposte di miglioramento dell’anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell’anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato...)

Il Comitato si è insediato nel febbraio del 2021 e si è riunito in via telematica o mista nei giorni 26 gennaio 2022; 10 febbraio 2022; 14 marzo 2022; 8 novembre 2022, come documentato dai verbali del Consiglio consultabili sulla pagina web del CUG.

Il CUG si è mosso fin dal suo insediamento in linea di continuità con le proposte di consolidamento di ruolo, percezione delle funzioni ed azioni del CUG all’interno dell’Ateneo e dialogando con gli interlocutori istituzionali e associativi appartenenti al territorio. Ha pertanto proceduto alla ridefinizione e determinazione di ruoli e incarichi dei componenti il Comitato, attraverso anche la sostituzione di alcuni componenti di area sindacale (avvenuta nel gennaio 2022). Ha rinnovato l’iscrizione per il 2022 alla Conferenza Nazionale dei CUG Universitari. Ha inoltre aderito alla Rete Nazionale dei CUG della Funzione Pubblica e al relativo Portale Nazionale dei CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato impegnato su alcuni principali ambiti d’intervento:

- 1) Comunicazione e visibilità del ruolo e delle funzioni del CUG.
- 2) Coordinamento delle figure di garanzia e dello Sportello d’ascolto.
- 3) Promozione del benessere lavorativo.
- 4) Promozione dei servizi riguardanti l’inclusione e la conciliazione dei tempi di vita, studio e lavoro.
- 5) La condivisione con interlocutori a livello nazionale e locale di iniziative volte alla promozione di una cultura partecipata dell’uguaglianza e di una cultura del rispetto.
- 6) Predisposizione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-22/2023-24.

✓ *Partecipazione a reti, progetti e collaborazioni con istituzioni e associazioni nazionali*

-È pervenuta dal Mur, su richiesta della ministra Messa, in previsione di una sua audizione in Senato presso la Commissione a tale fine costituita, una scheda di rilevazione su “Fenomeni di intolleranza, razzismo, antisemitismo, istigazione a odio e violenza” per raccogliere proposte ed

iniziative di contrasto negli atenei italiani che è stata trasmesso anche per l'Università della Basilicata (scadenza 31 gennaio 2022);

- 16 settembre 22 > comunicazione on-line nuovo sito: in linea il rinnovato portale web del CUG Unibas. Il nuovo sito presenta un template grafico con tecnologia responsive che permette l'adattamento delle pagine al dispositivo da cui si naviga (pc, tablet, smartphone e altri) e del software dedicato per la creazione del sito web. L'architettura delle pagine interne, partendo da quelle esistenti, è organizzata in maniera semplice e lineare, secondo una precisa classificazione, e si presenta dinamica, veloce ed accessibile.

- 6 e 7 ottobre 22 > Partecipazione del vice presidente del CUG Antonio Bixio e di Licia Viggiani alla Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane in Ancona, dal titolo «PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'università per una società più equa e inclusiva».

✓ *Iniziative territoriali*

- 24 novembre 22 > Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne > Proiezione del cortometraggio Dead Woman Walking – Diario di un femminicidio Regia Dario Molinari-Rosita Larocca: patrocinio e coinvolgimento del CUG all'iniziativa promossa dalla Prorettrice di Ateneo alle pari opportunità e tematiche di genere Aurelia Sole.

✓ *Partecipazione e interventi a iniziative organizzate dalla Consigliera Regionale di Parità*

- Partecipazione al convegno su: “La parità salariale: un obiettivo raggiunto?” organizzato dal Cug dell'Azienda Sanitaria di Potenza con la Consigliera Regionale di Parità della Regione Basilicata, Avv.ta Ivana Pipponzi, organizzato il 18 febbraio 2022 nella sala convegni del “Palazzo della Cultura” del Comune di Potenza alla presenza dell'on. Chiara Gribaudo, presentatrice e relatrice della Legge 162/2021.

✓ *Collaborazione con la Zonta Club di Potenza*

- Partecipazione con saluti portati dalla Presidente all'evento online dal titolo: “Festival della Scrittura delle Donne del Mediterraneo – VIII edizione - “Idea e pratica della ‘cura’ nelle società mediterranee, attraverso la scrittura delle donne”, organizzato dal Zonta International Club Potenza, 16 ottobre 2022 (Sala Lucana, Polo Bibliotecario Potenza).

✓ *Collaborazione con la FIDAPA - Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari*

Patrocinio e collaborazione al percorso formativo promosso dalla FIDAPA Distretto Sud-est sulle politiche di genere e delle pari opportunità dal titolo “Politiche di genere: una rivoluzione necessaria per lo sviluppo sostenibile e per il benessere sociale”, gennaio 2022.

✓ *CONVENZIONE CON LA FIDAPA DISTRETTO SUD-EST*: con la prorettrice Sole, la presidente CUG nel comitato scientifico

- 9 novembre 22> Seminario-convegno: “Il sistema delle pari opportunità e delle politiche di genere” con intervento della presidente sul ruolo, le funzioni e le azioni positive del CUG dell’Ateneo.

✓ *Open Day 2023*

Dopo la sosta forzata a causa della pandemia l’Università degli Studi della Basilicata ha riaperto le sue porte alle future matricole per presentare l’offerta didattica e le strutture di Ateneo: con il suggestivo slogan “Scopri la tua Unibas” sono tornati gli “Open Day” che si sono svolti a Potenza, nel campus universitario di Macchia Romana, il 28 e il 29 marzo 2023, e a Matera – nel campus universitario di via Lanera – il 31 marzo 2023.

Con un proprio stand, il CUG ha riproposto la propria *mission* istituzionale illustrando le principali azioni positive programmate, rimarcando il ruolo fondamentale, ancora in parte sconosciuto, rivestito dalle Figure di Garanzie.

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti

POTERI PROPOSITIVI:

✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*

- 29 settembre 22 > Trasferimento Uffici del Rettorato a Macchia Romana

In seguito al trasferimento, il CUG è intervenuto nel monitoraggio delle situazioni di benessere lavorativo del PTA ed ha inviato una richiesta di chiarimento e interlocuzione al Direttore Generale, che si riporta integralmente.

“Il Cug di questo Ateneo, pur non essendo tra i destinatari della nota della Direzione Generale n. 11241 del 20 settembre u. s. relativa a quanto in oggetto, intende con l’occasione rimarcare il proprio ruolo che, nell’ambito della comunità accademica, è prioritariamente quello di verificare la piena attuazione delle condizioni di benessere organizzativo allo scopo di prevenire il disagio lavorativo. È del tutto evidente che lo spostamento di risorse umane e funzioni da un contesto ambientale all’altro, sia pure – come nel caso in questione – da un edificio ormai divenuto obsoleto ad un altro sicuramente più accogliente e funzionale, se non supportato da adeguati criteri distributivi, può fortemente incidere sulle condizioni di comfort dell’ambiente di lavoro, perfino determinando situazioni di stress e disagio psicosociale. Prioritario obiettivo resta quello di rimuovere tutte le possibili cause di conflittualità individuali alimentate da convivenze forzate per diversità di ruoli e funzioni e soprattutto dalla mancata osservanza di quelle condizioni minime di riservatezza, anche di natura personale, che dovrebbero

sempre e comunque caratterizzare una corretta postazione di lavoro. Per quanto istituzionalmente compete a questo CUG, prima che il processo avviato di trasferimento si concluda, si richiede un'interlocuzione urgente per acquisire ogni chiarimento al riguardo ed avanzare soluzioni e proposte”.

In seguito alla lettera, la presidente ha effettuato un sopralluogo nella nuova sede degli uffici a Macchia Romana il giorno 8 novembre 2022 e ha incontrato il Direttore Generale per un confronto su alcune criticità emerse ascoltando direttamente il personale.

- Il CUG si è impegnato a promuovere e organizzare corsi di formazione rivolti al personale PTA (come previsto dall'art. 7 comma 4 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.) e al personale docente e ricercatore, sui temi di pari opportunità e discriminazione di genere, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di genere nell'Ateneo. In tal senso ha contribuito allo svolgimento dell'attività di formazione trasversale rivolta agli studenti (con Open Badge) su “Obiettivi di Giustizia Sociale e di Cittadinanza Attiva: per le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere”

- Il CUG si è impegnato a condividere le azioni positive previste dall'elaborazione del Gender Equality Plan di Ateneo, documento strategico dell'Ateneo in materia di uguaglianza di genere, divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo*

✓ Asilo nido aziendale

Il CUG ha proseguito nel sostegno al raggiungimento dell'obiettivo perseguito dal 2017 di realizzazione dell'asilo infantile aziendale, utile a garantire la conciliazione vita-lavoro-studio, in vista di una concreta soluzione positiva, con l'auspicabile avvio delle attività entro l'autunno del 2023.

Nel C.d.A. del 13 dicembre 2017 è stato portato in approvazione l'accordo 'UniBas-Regione-Ospedale S. Carlo' per l'avvio dell'asilo aziendale che è stato poi firmato in progressione dalle tre Istituzioni entro il 21 febbraio 2018. L'accordo siglato, inviato per conoscenza al CUG, prevede la creazione di tre asili (Regione, Unibas, Azienda Ospedaliera San Carlo). Il tavolo congiunto dei tre Enti ha concordato di affidare ad un funzionario della Stazione Unica Appaltante (SUA) regionale l'incarico di procedere ad una verifica preliminare degli spazi da destinare allo scopo e ad una ricognizione, tramite un avviso di manifestazione di interesse, degli eventuali soggetti interessati al progetto, cui far seguire la emanazione del bando per l'affidamento congiunto del servizio sui tre asili. Nel 2020 il 'bando congiunto' è stato completato, prevedendo dopo la fase di stallo legata anche alla situazione epidemiologica che si è venuta a manifestare, una proroga fino al maggio del 2021.

In seguito alle risposte pervenute alla data di maggio 2021, è stata in seguito ripresa l'attività del Gruppo di lavoro tecnico, coordinato per l'Ateneo dall'architetto Sergio Lobosco, che ha predisposto una commissione esaminatrice per l'aggiudicazione della gara. I lavori di quest'ultima sono stati completati nel dicembre del 2021, mentre il Servizio tecnico ha ripreso l'adeguamento dell'edificio preposto e avviato la sistemazione dei locali.

Si stanno perfezionando le procedure di aggiudicazione da parte della Regione Basilicata dei servizi di asilo nido. Sono stati ripresi e in corso d'opera i lavori di sistemazione dei locali destinati all'asilo aziendale da parte degli uffici tecnici di Ateneo. Il CUG intende individuare le tipologie dei servizi da richiedere alla ditta assegnataria che potrebbero prevedere, oltre all'asilo nido, anche attività di doposcuola e di ludoteca, anche per introdurre agevolazioni sulle tariffe extra orarie. In base alle esigenze che verranno individuate occorrerà rendere funzionali gli spazi dedicati che dovranno per la sede di Potenza; per la sede di Matera si continua a valutare l'opportunità di avviare una ricognizione delle strutture presenti sul territorio con le quali convenzionarsi, in considerazione delle difficoltà di reperire spazi dedicati nel Campus di via Lanera.

✓ Predisposizione di spazi di cura alla persona

Il CUG ha inteso portare tra le azioni previste nel PAP 2021-23 all'attenzione degli organi centrali la necessità che l'Ateneo si dotasse di spazi da destinare ai servizi "alla persona", come luoghi di comfort per le "necessità" individuali rivolti agli studenti madri e padri. In risposta alle richieste avanzate dal CUG, sono stati individuati e resi disponibili locali adeguati nelle sedi del Francioso, aula Giovanni Paolo II; nel polo di Macchia Romana, ex Infermeria; nel polo del Campus di via Lanera a Matera, Aula 112, denominati "*Infermeria. Interno mamma. Stanza delle necessità*" (marzo 2023) che attendono ora di essere ben allestite negli arredi necessari, già richiesti dagli uffici tecnici.

✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*

- Partecipazione al Questionario CUG Università italiane - 31 ottobre 2021

Il questionario si inserisce nelle attività della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane ed è finalizzato ad approfondire, oltre alla conoscenza del funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, nelle diverse realtà universitarie italiane, anche informazioni utili rispetto ad esigenze formative e disponibilità a partecipare a gruppi di lavoro, che verranno condivise e diffuse dalla Conferenza al fine di fornire indicazioni di supporto al Vs. lavoro. - Partecipazione alla ricerca sugli effetti dell'introduzione delle quote di genere nelle

commissioni dei concorsi dell'Università di Pisa per comporre un quadro complessivo dello stato delle cose nelle altre università italiane.

febbraio 2022> partecipazione della presidente di una serie di incontri organizzati in varie date insieme alla Prorettrice alle pari opportunità e tematiche di genere Aurelia Sole, nell'ambito dei Dipartimenti per discutere del Gender Equality Plan. L'occasione ha consentito alla presidente di richiamare il lavoro condiviso dal CUG sull'asse delle azioni positive.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
- ✓ *Piani di formazione del personale*
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

ESITI DELLE AZIONI DI PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO

- ✓ *Ripresa e aggiornamento della Carriera Alias.*

Iniziative CUG - proposte integrate nel piano triennale - PAP 2021-2023

Nel corso della riunione del Consiglio svoltasi il 16 luglio 2021 sono emerse alcune interessanti proposte che il CUG si impegna a realizzare in tempi piuttosto brevi compatibilmente con le difficoltà di natura burocratica ed amministrativa:

- **A)** proposta di rigenerazione e recupero dell'area di via Cavour adiacente alla fermata degli autobus extraurbani dove, a soli venti anni, il 13 gennaio 2012 ha perso la vita per un improvviso malore Michele Lancellotti, di Oppido Lucano, studente di ingegneria meccanica. L'iniziativa, di cui il CUG si renderà promotore e realizzatore, attraverso un'intesa fra l'Ateneo e l'amministrazione comunale di Potenza, prevede un intervento di risanamento dell'area con l'installazione di una targa con iscrizione commemorativa in memoria del giovane prematuramente scomparso;
- **B)** proposta di modifica del Regolamento in materia di contribuzione studentesca – anno accademico 2021-2022 (emanato con D.R. n. 277 del 29 giugno 2021) - Art. 7 “Esonero dal contributo onnicomprensivo annuale”, con l’inserimento del seguente paragrafo:
 - *d) gli studenti con figli, con riconoscimento di handicap ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o con un'invalidità pari o superiore al 66%.*

La **programmazione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023**, documento finalizzato ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne si occupa in primo luogo di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti

universali di cittadinanza. Le azioni positive, quali misure temporanee speciali, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Il PAP posto in essere dal CUG dell'Ateneo lucano prevede iniziative tutte tendenti ad affermare il rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici in un contesto di benessere ambientale, che si esplicheranno attraverso le seguenti attività:

- coordinamento delle figure di garanzia che operano in Ateneo al fine di rendere sinergico il rapporto tra loro e maggiormente funzionale agli obiettivi attesi;
- riproposizione delle visite presso centri e strutture primarie da parte del CUG e delle figure di tutela (consigliere di fiducia, garante degli studenti e rappresentanti dello sportello d'ascolto) per riaffermare con maggiore impulso l'importanza del loro ruolo e promuoverne una conoscenza diffusa tra tutti i docenti;
- ripresa attività di monitoraggio del benessere lavorativo riproponendo una versione ristrutturata dei questionari per gli studenti in stretta collaborazione con il gruppo del bilancio di genere;
- sostegno al processo di realizzazione dell'asilo aziendale quale perseguimento della conciliazione vita-lavoro-studio;
- attività seminari e di formazione per la promozione delle pari opportunità intensificando il rapporto di collaborazione con gli organismi per le pari opportunità afferenti alla Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia e quelli collegati all'associazionismo territoriale, in particolare l'Unicef Basilicata resasi disponibile ad avviare un proficuo rapporto di collaborazione con il CUG dell'Unibas in alcuni progetti da mettere in campo, riproponendo l'attuazione di iniziative rimaste irrealizzate a causa della pandemia;
- realizzazione, in collaborazione con il Museo Postale e Telegrafico della Mitteleuropa di Poste Italiane di Trieste, di una mostra itinerante di francobolli celebrativi, con proposta di annullo filatelico, sul percorso storico per il riconoscimento del diritto di voto delle donne, in Italia ed all'estero.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'azione del CUG è indirizzata all'attuazione delle 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 da avviare, al fine di indirizzare tali indicazioni all'attenzione degli Organi Collegiali 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 consultive 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, 31 marzo 2023