

COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e
contro le discriminazioni

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
ANNO 2022

GIUGNO 2023

Il Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2022 è risultato composto da:

MEMBRI EFFETTIVI:

rappresentanza dell'Amministrazione

Prof.ssa Marcella TRAMBAIOLI–Presidente

Prof.ssa Chiara BERTONE

Dott.ssa Enrica TOSELLI

rappresentanza sindacale

Dott.ssa Cristina CORTISSONE

Dott.ssa Silvia SANTORO

Dott.ssa Grazia TESTORE

MEMBRI SUPPLEMENTI

rappresentanza dell'Amministrazione

Prof.ssa Raffaella AFFERNI

Dott. Marco PORTANOVA

Sig.ra Antonella TORRIANI

rappresentanza sindacale

Dott.ssa Valeria GARIAZZO

Dott. Francesco CELLERINO

Premessa

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", emessa in via congiunta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, che prevede che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari

opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Questa relazione si riferisce all'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per il periodo gennaio-dicembre 2022.

Le pari opportunità nell'Ateneo

L'Università degli Studi Del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro" ha istituito, nel corso del 2011, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, organo introdotto dal c.d. Collegato lavoro (L. n. 183/2010) che, nel novellare il D. Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), ha previsto, nell'art. 21, la fusione dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul Fenomeno del mobbing e la loro trasformazione in nuovi Comitati Unici di Garanzia.

Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, agli uffici pubblici e alle cariche accademiche, nonché nella stessa attività lavorativa figura anche tra i principi generali (art. 3) dello Statuto dell'Università.

Inoltre nello Statuto sono previsti diversi meccanismi per incentivare la presenza delle donne nei centri decisionali:

- L'art. 12 comma 3 prevede che "Compongono il Senato Accademico: a) il Rettore; b) quattordici docenti di cui almeno un terzo Direttori di Dipartimento, eletti dai professori di I e di II fascia e dai ricercatori dell'Ateneo, nel rispetto delle diverse aree scientifico disciplinari e del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.
- l'art. 13 prevede che "Nella composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere garantito il rispetto, in ciascuna componente, del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici. In relazione alla designazione di cui al comma 4 lettera c) entrambi i generi devono essere rappresentati da almeno due componenti.

Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo

Il Comitato Unico di Garanzia ha predisposto il Piano di Azioni Positive 2022/2024 così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo

6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Con il piano approvato si è voluto proseguire nel solco già tracciato di attenzione alla conciliazione tra la vita professionale e familiare e al sostegno per l'impegno di cura rivolto alle diverse situazioni familiari dei dipendenti, nonché alle azioni rivolte alla tutela della parità di genere. Il Comitato promuove iniziative volte alla conciliazione vita-lavoro, e sostiene la possibilità di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di fruire della modalità di lavoro a distanza e fornisce a supporto alle/ai dipendenti in particolari situazioni di disagio. Rispetto ai temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, si possono evidenziare diversi punti di forza dell'Ateneo, ma anche qualche possibile area di miglioramento.

Punti di forza:

- Risulta presente la figura della Consigliera di Fiducia (figura istituita dall'art. 51 del CCNL comparto Università del 27.01.2005, recepita nello Statuto all'art. 20 e nei Codici di condotta contro le molestie sessuali e per la lotta contro il mobbing in vigore presso l'Ateneo) che presta la propria assistenza, secondo un calendario che prevede due giornate al mese di disponibilità al ricevimento presso le sedi dell'Ateneo, o in modalità videoconferenza a tutela di chiunque, appartenente alla comunità universitaria, si ritenga vittima di mobbing o di una molestia sessuale ad opera di un altro appartenente alla suddetta comunità, verificatasi in ambito di studio o di lavoro dell'Ateneo. È incaricata dall'Ateneo per fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie sessuali e di mobbing e a contribuire alla soluzione del caso, anche segnalando all'Amministrazione eventuali casi di disagio che possano compromettere il benessere psicofisico della persona e, nello svolgimento della propria funzione, agendo in piena autonomia e nella massima riservatezza. La Consigliera di Fiducia opera in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia ed è invitata a partecipare alle sedute dell'Organo, qualora abbia casi da sottoporre all'attenzione del Comitato.
- Per quanto riguarda le politiche di conciliazione vita-lavoro il Comitato rileva che l'Ateneo favorisce l'uso di forme flessibili di lavoro tramite:
 - attivazione di Progetti di telelavoro. Per l'anno 2022 il bando di telelavoro ha previsto la possibilità di attivare 13 postazioni di telelavoro, elevabili per esigenze organizzative sino a un massimo di 26. Sono state presentate 52 domande e sono stati attivati 27 progetti di telelavoro (presenza di pari merito) attribuiti a 24 donne e 3 uomini;

- lavoro a distanza. A partire dal 15/11/2021 e sino al 31/08/2022 è stata prevista la sottoscrizione di un Accordo individuale per il personale che, a conclusione dello stato di pandemia, ha richiesto di continuare a beneficiare della possibilità di effettuare la prestazione lavorativa fruendo di giornate in lavoro agile. A far data dal 01/09/2022 presso l'Ateneo è attiva la possibilità di svolgere una percentuale pari al 20% dell'orario settimanale della propria prestazione lavorativa a distanza in base a quanto riportato nelle *“Disposizioni per lo Svolgimento della Prestazione Lavorativa a Distanza nell'università del Piemonte Orientale”* emanate con Decreto Rettorale rep. n. 1339-2022 prot. n. 111540 del 12/08/2022.

Le Disposizioni su citate disciplinano le diverse forme di lavoro a distanza disponibili presso l'Ateneo, quali:

- Lavoro Agile Occasionale (max 10 giorni/anno)
- Lavoro a Distanza “RIM” Per Progetti di Riorganizzazione, Innovazione, Miglioramento (max 46 giorni/anno – 1 giorno/settimana)
- Lavoro Agile per Cura e Assistenza (max 3 mesi/anno)
- partecipazione da remoto ai corsi di Formazione on line proposti dall'Amministrazione, a mezze giornate o giornata intera, a seconda della durata del corso;
- casi di positività COVID-19 (fino a quando perduri la prescrizione di isolamento) del personale dipendente o di figlio minore di 16 anni, con tampone certificato dal sistema regionale.
- Nel corso dell'anno 2022 è stato redatto, per la prima volta, il Gender Equality Plan (GEP), suddiviso in 6 aree tematiche ognuna delle quali prevede la messa in atto di specifiche “Azioni” pensate al fine di “indirizzare un atteso e necessario cambiamento nelle politiche di promozione della parità di genere e delle pari opportunità”. Ha partecipato ai lavori la prof.ssa Marcella Trambaioli, Presidente del CUG di Ateneo. Con il GEP l'Ateneo ha definito quelle che saranno le strategie per intervenire sulle asimmetrie di genere proponendo progetti ed azioni concrete anche in raccordo con il Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/01/2022.
- In occasione della “Giornata internazionale contro la violenza sulle donne e il femminicidio”, in data 23/11/2022, il C.U.G. ha organizzato l'evento “Fare culture di genere in Ateneo” durante il quale si è discusso delle politiche di genere negli Atenei, con una particolare attenzione agli aspetti

relativi al “Fare ricerca e didattica di genere intersezionale” con un intervento a cura della prof.ssa Chiara Bertone, membro del C.U.G. di Ateneo. Durante l’evento, coordinato dalla dott.ssa Enrica Toselli, componente CUG, si sono svolti i seguenti interventi:

- prof.ssa Angela Celeste Taramasso, Delegata del Rettore alle Pari opportunità e inclusione - Università degli Studi di Genova e prof.ssa Arianna Montorsi, Referente del Rettore per la Parità di genere e la diversity - Politecnico di Torino su *“Politiche di genere negli atenei: esperienze a confronto”*
 - Avvocata Francesca Guidotti, consigliera di fiducia UPO su: *“La Consigliera di Fiducia e il Codice Etico di ateneo”*
 - Dott.ssa Silvia Santoro, componente CUG, e prof. Marco Pustianaz, tutor accademico per l’attivazione di carriere alias, su: *“Le carriere “alias”: esperienza e prospettive”*
- Il Bilancio di Genere, redatto e approvato per la prima volta nel corso del 2021, è stato formulato con l’obiettivo di procedere ad un aggiornamento triennale ma, in considerazione dell’importanza strategica dei temi in esame e in relazione all’opportunità di monitorare gli sviluppi delle azioni previste dal GEP, il Comitato per la redazione del Bilancio di Genere ha ritenuto opportuno predisporre annualmente una versione parziale che ne costituisca un aggiornamento in itinere. Nel corso del 2021 è stato quindi redatto il Bilancio di Genere – aggiornamento 2021, approvato dal Senato Accademico del 27/04/2022 e dal Consiglio di Amministrazione del 29/04/2022.

Alcune possibili aree di intervento e di miglioramento:

- Realizzazione di monitoraggio sul benessere lavorativo relativo ai sintomi psicosomatici dello stress lavorativo, valutazione dei rischi e piani di emergenza in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Sicurezza di Ateneo;
- Ricognizione relativa agli studi di genere effettuati nel nostro Ateneo al fine di potenziare le risorse e le esperienze già acquisite in materia e condividerle come patrimonio collettivo di tutta la comunità universitaria;
- Verifica della possibilità di procedere all’attivazione dell’istituto delle “Ferie solidali” a favore del personale tecnico-amministrativo in particolari situazioni di necessità, in accordo con quanto previsto dall’area tematica 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL’ORGANIZZAZIONE – Azione 3 del GEP 2022-2024;

- Prosecuzione delle attività necessarie per estendere l'attivazione di profili alias anche al personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo a tutela di soggetti transgender.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Composizione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito con Decreto Rettorale rep. n. 146/2011 del 23/03/2011. I componenti durano in carica quattro anni e il loro mandato è rinnovabile *“purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico”* ai sensi dell'art. 3.6 della direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità

Il Comitato insediatosi, nell'attuale composizione, in data 6 giugno 2019 è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in seno all'amministrazione.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna ed è Professore Associato. I componenti C.U.G. sono in totale 12, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

COMPONENTI	DONNE	UOMINI	TOTALE
Effettivi Amministrazione	3	0	3
Effettivi parte sindacale	3	0	3
Supplenti Amministrazione	2	1	3
Supplenti parte sindacale	1	1	2

Operatività

Il Comitato ha sede presso il Rettorato, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività né un supporto amministrativo per la gestione del suo funzionamento, è dotato di un proprio budget annuale (pari a 4.000,00 euro l'anno).

Nel corso del 2022 il Comitato si è riunito otto volte.

Il CUG nel 2012 si è dotato di un proprio **REGOLAMENTO**, emanato con Decreto del Rettore repertorio n. 185/2012 Prot. n. 9589 del 28.05.2012 nel quale, all'art. Art. 5 "Competenze del C.U.G." si stabilisce che:

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica - nell'ambito delle competenze citate nell'art.21 della Legge 183/2010 e specificate nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (art,3.2) - in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro e di studio caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori/lavoratrici e per la componente studentesca. Al Comitato spettano funzioni propositive, consultive e di verifica, come sotto riportato.

a. Funzioni propositive del CUG.

Il Comitato opera

- per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, e in generale delle persone in ogni condizione personale;
- per attuare politiche di conciliazione, di mediazione e di risoluzione dei conflitti, ogni qual volta venga portata alla sua attenzione una presunta discriminazione, attuando quanto sia necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- per favorire le varie e molteplici esigenze delle donne e degli uomini;
- per la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le costituenti reti associative degli organismi di parità delle Università italiane, e/o con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

Il Comitato:

- interviene su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa, anche in collaborazione con le OO.SS. A tale proposito, su invito della Parte Pubblica, il Presidente del CUG (o suo Delegato) partecipa alle riunioni di trattativa sindacale qualora i punti all'O.d.g. della seduta riguardino tematiche di competenza del CUG;

- interviene nelle azioni positive e nei progetti relativi al proprio mandato in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, le OO.SS., organi istituzionali dell'Amministrazione preposti, altri organismi di parità delle Università italiane; - interviene favorendo l'apertura di sportelli per l'ascolto ed il sostegno per contrastare il disagio lavorativo;

b. b. Funzioni consultive del CUG.

Il Comitato formula pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale tecnico-amministrativo;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

c. c. Funzioni di verifica del CUG.

Il Comitato si propone di verificare:

- i risultati delle azioni positive poste in essere;
- i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro- mobbing;
- l'assenza di ogni forma di discriminazione (diretta e indiretta, relativa a: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, responsabilità familiari, religione, lingua) nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e studio, nella formazione professionale, nella promozione, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro. A tal fine, il Comitato si avvarrà anche della collaborazione della Consigliera di Fiducia di Ateneo - le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, verificando l'attuazione delle direttive comunitarie e legislazione statale in tema di lavoro, pari dignità e non discriminazione delle persone.

Azioni

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, nel corso dell’anno 2022, ha svolto le seguenti azioni:

- verifica dei risultati delle azioni positive programmazione delle attività;
- avvio della discussione per la predisposizione del Piano di Azioni Positive 2022/2024
- azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (gestione segnalazioni del personale e degli studenti);
- come si evince dalla Relazione annuale della Consigliera di Fiducia nel corso del 2022 il CUG è stato chiamato ad affrontare una situazione problematica riguardante alcune studentesse dell’Ateneo oggetto di molestie e stalking da parte di un compagno di corso.