

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 UNIBA

ANNO 2019

---



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI BARI  
ALDO MORO

Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

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.

### **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

Capitolo 1 **Nota metodologica**: si segnala che i dati di seguito riportati sono stati forniti dall'Amministrazione e, pur dando atto del formale avvio del processo di omogeneizzazione alle linee di indirizzo di cui alla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", gli stessi non hanno potuto essere oggetto di una attività di raccolta e relativa analisi organizzata nei tempi e nelle forme opportune. A tal riguardo, si segnala che la tempistica dell'emanazione della Direttiva 2/2019 (adottata alla fine di giugno), coniugata ad importanti vicende interne all'Ateneo barese, prevalentemente collegate al processo di rinnovamento degli Organi di vertice e, in particolare, alla elezione e all'insediamento del nuovo Rettore, hanno influito sulla organizzazione di quanto utile all'elaborazione del presente Documento, nel rispetto del livello di complessità dei dati e delle analisi richiesti, soprattutto se letti alla luce delle caratteristiche strutturali (anche in termini dimensionali) dell'Ateneo barese nonché dell'insieme di compiti e funzioni inerenti alle proprie finalità istituzionali. Si evidenzia inoltre, un disallineamento temporale anche con gli altri documenti di rendicontazione Relazione sulla performance) in cui confluisce anche l'analisi dei dati di Ateneo e che, come noto, dovrà essere prodotta entro il 30 giugno (vedasi anche Sezione 5 – Performance). Da ultimo, l'insorgenza dell'emergenza epidemiologico-sanitaria ha altresì condizionato la organizzazione e la gestione concreta delle fasi conclusive – e, per questo, più delicate – del processo di predisposizione del Documento stesso, influenzando sulla piena coerenza con le scelte di fondo che hanno sempre ispirato l'azione del Cug dell'Università di Bari, in uno sforzo costante di promozione di forme di informazione, sensibilizzazione e discussione allargata, al fine ultimo di garantire un'ampia condivisione in ordine al necessario investimento politico-istituzionale sulle tematiche di propria competenza, nella consapevolezza che le stesse coinvolgono profili che attengono al patrimonio identitario dell'intera comunità universitaria.

#### Situazione al 31.12.2019

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

UOMINI

DONNE



Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<i>Inquadramento</i>										
CATEGORIA B	1	19	55	27	3	2	16	29	29	3
CATEGORIA C	3	28	76	104	29	6	32	130	106	24
CATEGORIA D		4	37	126	65	1	13	64	160	57
DIRETTORI GENERALI				1						
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA			2	1	2				1	1
CATEGORIA EP			2	20	18			1	29	19
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>172</b>	<b>279</b>	<b>117</b>	<b>9</b>	<b>61</b>	<b>224</b>	<b>325</b>	<b>104</b>
<i>% per genere</i>	<b>0,64</b>	<b>8,19</b>	<b>27,61</b>	<b>44,78</b>	<b>18,78</b>	<b>1,24</b>	<b>8,44</b>	<b>30,98</b>	<b>44,95</b>	<b>14,38</b>
<i>% sul personale complessivo</i>	<b>0,30</b>	<b>3,79</b>	<b>12,78</b>	<b>20,73</b>	<b>8,69</b>	<b>0,67</b>	<b>4,53</b>	<b>16,64</b>	<b>24,15</b>	<b>7,73</b>

TABELLA 1.1b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ' NEL RUOLO

Ruolo	Uomini per classi di età					U Totale	Donne per classi di età					D Totale	Totale
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60		<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60		
Ordinario	-	-	16	71	95	182	-	-	13	32	34	79	261
Associato	-	3	84	110	69	266	-	3	71	83	50	207	473
Ricercatore universitario	-	4	90	87	43	224	-	9	122	107	22	260	484



Ricercatore a T.D. tipo A	-	21	16	1		<b>38</b>	-	30	18	5		<b>53</b>	<b>91</b>
Ricercatore a T.D. tipo B	-	21	23	1	-	<b>45</b>	-	12	18	1	-	<b>31</b>	<b>76</b>
Totale complessivo	-	<b>49</b>	<b>229</b>	<b>270</b>	<b>207</b>	<b>755</b>	-	<b>54</b>	<b>242</b>	<b>228</b>	<b>106</b>	<b>630</b>	<b>1.385</b>
% per genere	-	6,49	30,33	35,76	27,42	<b>100,00</b>	-	8,57	38,41	36,19	16,83	<b>100,00</b>	
% sul personale complessivo	-	3,54	16,53	19,49	14,95	<b>54,51</b>	-	3,90	17,47	16,46	7,65	<b>45,49</b>	100,00

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età	UOMINI							DONNE							Totale complessivo	% SU TOT COMPL. U+D		
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	% per genere	% sul personale complessivo	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT			% per genere	% sul personale complessivo
Part Time <50%		1	2	2	4	9	1,44	0,67		1	5	12	1	19	2,63	1,41	28	2,080238
Part Time >50%			2	2	1	5	0,80	0,37		1	11	12	7	31	4,29	2,30	36	2,674591
Tempo Pieno	4	50	168	275	112	609	97,75	45,25	9	59	208	301	96	673	93,08	50,00	1282	95,24517
Totale	4	51	172	279	117	623	100,00	46,2852897	9	61	224	325	104	723	100,00	53,71	1346	100
% per genere	<b>0,64</b>	<b>8,19</b>	<b>27,61</b>	<b>44,78</b>	<b>18,78</b>	<b>100,00</b>			<b>1,24</b>	<b>8,44</b>	<b>30,98</b>	<b>44,95</b>	<b>14,38</b>	<b>100,00</b>				
% sul personale complessivo	<b>0,30</b>	<b>3,79</b>	<b>12,78</b>	<b>20,73</b>	<b>8,69</b>	<b>46,29</b>			<b>0,67</b>	<b>4,53</b>	<b>16,64</b>	<b>24,15</b>	<b>7,73</b>	<b>53,71</b>				

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Ruolo	Uomini per classi di età					U Totale	% su Tot. Compl. U	% su Tot. Compl. U+D	Donne per classi di età					D Totale	% su Tot. Compl. D	% su Tot. Compl. U+D	Totale	% su Tot. Compl. U+D
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60				<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60					
Tempo pieno	-	44	208	244	193	689	91,26	49,75	-	51	240	220	102	613	97,30	44,26	1.302	94,01
Tempo definito	-	5	21	26	14	66	8,74	4,77	-	3	2	8	4	17	2,70	1,23	83	5,99
Totale	-	49	229	270	207	755	100,00	54,51	-	54	242	228	106	630	100,00	45,49	1.385	100,00
% per genere	-	6,49	30,33	35,76	27,42	100,00			-	8,57	38,41	36,19	16,83	100,00			100,00	
% sul personale complessivo	-	3,54	16,53	19,49	14,95	54,51			-	3,90	17,47	16,46	7,65	45,49				

TABELLA 1.2a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA- (Dettaglio)

Ruolo	Uomini					U Totale	% su Tot. U	% su Tot. U+D	Donne					D Totale	% su Tot. D	% su Tot. U+D	Totale complessivo	% su Tot. U+D
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60				<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60					
Ordinario	-	-	16	61	83	160	23,22	12,32	-	-	12	28	33	73	11,97	5,62	233	17,94
Associato	-	1	72	98	68	239	34,69	18,40	-	3	71	83	48	205	33,61	15,78	444	34,18



<i>Ricercatore universitario</i>	-	4	82	83	42	211	30,62	16,24	-	8	119	104	21	252	41,31	19,40	<b>463</b>	<b>35,64</b>
<i>Ricercatore a T.D. tipo A</i>	-	18	15	1		34	4,93	2,62	-	27	18	4		49	8,03	3,77	<b>83</b>	<b>6,39</b>
<i>Ricercatore a T.D. tipo B</i>	-	21	23	1	-	45	6,53	3,46	-	12	18	1	-	31	5,08	2,39	<b>76</b>	<b>5,85</b>
<b>Tempo pieno</b>	-	<b>44</b>	<b>208</b>	<b>244</b>	<b>193</b>	<b>689</b>	<b>100,00</b>	<b>53,04</b>	-	<b>50</b>	<b>238</b>	<b>220</b>	<b>102</b>	<b>610</b>	<b>100,00</b>	<b>46,96</b>	<b>1.299</b>	<b>100,00</b>
<b>% tempo pieno</b>	-	<b>3,39</b>	<b>16,01</b>	<b>18,78</b>	<b>14,86</b>	<b>53,04</b>			-	<b>3,85</b>	<b>18,32</b>	<b>16,94</b>	<b>7,85</b>	<b>46,96</b>				
<i>Ordinario</i>	-	-	-	10	12	22	33,33	26,51	-	-	1	4	1	6	35,29	7,23	<b>28</b>	<b>33,73</b>
<i>Associato</i>	-	2	12	12	1	27	40,91	32,53	-	-	-	-	2	2	11,76	2,41	<b>29</b>	<b>34,94</b>
<i>Ricercatore universitario</i>	-	-	8	4	1	13	19,70	15,66	-	1	3	3	1	5	29,41	6,02	<b>18</b>	<b>21,69</b>
<i>Ricercatore a T.D. A</i>	-	3	1	-	-	4	6,06	4,82	-	3	-	1	-	4	23,53	4,82	<b>8</b>	<b>9,64</b>
<b>Tempo definito</b>	-	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>66</b>	<b>100,00</b>	<b>79,52</b>	-	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>100,00</b>	<b>20,48</b>	<b>83</b>	<b>100,00</b>
<b>% tempo definito</b>	-	<b>6,02</b>	<b>25,30</b>	<b>31,33</b>	<b>16,87</b>	<b>79,52</b>			-	<b>3,61</b>	<b>2,41</b>	<b>9,64</b>	<b>4,82</b>	<b>20,48</b>				
<b>Totale complessivo</b>	-	<b>49</b>	<b>229</b>	<b>270</b>	<b>207</b>	<b>755</b>			-	<b>54</b>	<b>242</b>	<b>228</b>	<b>106</b>	<b>630</b>			<b>1.385</b>	<b>100,00</b>

TABELLA 1.3a - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI			DONNE			TOTALE	
	Valori assoluti	% per genere	% sul personale complessivo	Valori assoluti	% per genere	% sul personale complessivo	Valori assoluti	% sul personale complessivo
<i>Coordinatore di Dipartimento</i>	10	8,40	3,66	11	7,14	4,03	21	7,69
<i>Direttore di Polo Bibliotecario</i>		0,00	0,00	4	2,60	1,47	4	1,47
<i>Direttore Tecnico</i>		0,00	0,00	1	0,65	0,37	1	0,37
<i>Responsabile di Sezione</i>	8	6,72	2,93	8	5,19	2,93	16	5,86
<i>Responsabile di Staff della Direzione Generale</i>	4	3,36	1,47	5	3,25	1,83	9	3,30
<i>Responsabile di Ufficio del Rettorato</i>	1	0,84	0,37	2	1,30	0,73	3	1,10
<i>Responsabile di Unità Operativa</i>	64	53,78	23,44	102	66,23	37,36	166	60,81
<i>Responsabile di Unità Operativa di Biblioteca</i>	1	0,84	0,37	6	3,90	2,20	7	2,56
<i>Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio</i>	31	26,05	11,36	15	9,74	5,49	46	16,85
<i>Totale personale</i>	<b>119</b>	<b>100,00</b>	<b>43,59</b>	<b>154</b>	<b>100,00</b>	<b>56,41</b>	<b>273</b>	<b>100,00</b>
<i>% sul personale complessivo</i>	<b>43,59</b>			<b>56,41</b>				

TABELLA 1.3b - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DOCENTE RIPARTITI PER GENERE

INCARICHI

UOMINI

DONNE

TOTALE

Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
-----------------	---	-----------------	---	-----------------	---

## Comitato Unico di Garanzia

<i>Rettore</i>	1	0,8	0	0,0	1	0,6
<i>Prorettore</i>	0	0,0	1	1,9	1	0,6
<i>Delegati</i>	4	3,1	1	1,9	5	2,8
<i>Senato Accademico</i>	18	14,1	6	11,3	24	13,3
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	2	1,6	1	1,9	3	1,7
<i>Comitato Unico di Garanzia</i>	3	2,3	1	1,9	4	2,2
<i>Nucleo di Valutazione</i>	3	2,3	0	0,0	3	1,7
<i>Direttore di Dipartimento</i>	21	16,4	2	3,8	23	12,7
<i>Direttore Centri Ricerca</i>	14	10,9	10	18,9	24	13,3
<i>Preside di Scuola</i>	2	1,6	0	0,0	2	1,1
<i>Coordinatori dei Consigli di CdS</i>	10	7,8	10	18,9	20	11,0
<i>Coordinatori di Scuole di Dottorato</i>	13	10,2	9	17,0	22	12,2
<i>Direttori Scuole di Specializzazione</i>	37	28,9	12	22,6	49	27,1
<b>Totale personale</b>	<b>128</b>	<b>100,0</b>	<b>53</b>	<b>100,0</b>	<b>181</b>	<b>100,0</b>
<i>% sul personale complessivo</i>		<b>70,72</b>		<b>29,28</b>		<b>100,00</b>

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI								DONNE								Totale complessivo	% SU TOT COMPL. U+D
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	% per genere	% sul personale complessivo	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	% per genere	% sul personale complessivo		
Inferiore a 3 anni	4	17	15	5	1	42	6,81	3,14	7	31	39	8		85	11,79	6,35	127	9,49
Tra 3 e 5 anni		9	10	1		20	3,24	1,49	2	7	15	3		27	3,74	2,02	47	3,51
Tra 5 e 10 anni		5	9	6	1	21	3,40	1,57		5	8	2	1	16	2,22	1,20	37	2,77
Superiore a 10 anni		20	136	265	113	534	86,55	39,91		18	162	311	102	593	82,25	44,32	1127	84,23
Totale	4	51	170	277	115	617	100,00	46,11	9	61	224	324	103	721	100,00	53,89	1338	100,00
% per genere	0,65	8,27	27,55	44,89	18,64	100,00			1,25	8,46	31,07	44,94	14,29	100,00				
% sul personale complessivo	0,30	3,81	12,71	20,70	8,59	46,11			0,67	4,56	16,74	24,22	7,70	53,89				



TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Permanenza nella fascia	Uomini per classi di età							Donne per classi di età										
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	U Totale	% su Tot. Compl. U	% su Tot. Compl. U+D	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	D Totale	% su Tot. Compl. D	% su Tot. Compl. U+D	Totale	% su Tot. Compl. U+D
<i>Inferiore a 3 anni</i>	-	41	77	60	14	<b>192</b>	25,43	13,86	-	39	67	33	5	<b>144</b>	22,86	10,40	<b>336</b>	24,26
<i>Tra 3 e 5 anni</i>	-	5	46	32	8	<b>91</b>	12,05	6,57	-	7	40	31	5	<b>83</b>	13,17	5,99	<b>174</b>	12,56
<i>Tra 5 e 10 anni</i>	-	3	26	11	3	<b>43</b>	5,70	3,10	-	5	23	5		<b>33</b>	5,24	2,38	<b>76</b>	5,49
<i>Superiore a 10 anni</i>	-		80	167	182	<b>429</b>	56,82	30,97	-	3	112	159	96	<b>370</b>	58,73	26,71	<b>799</b>	57,69
<i>Totale</i>	-	<b>49</b>	<b>229</b>	<b>270</b>	<b>207</b>	<b>755</b>	<b>100,00</b>	<b>54,51</b>	-	<b>54</b>	<b>242</b>	<b>228</b>	<b>106</b>	<b>630</b>	<b>100,00</b>	<b>45,49</b>	<b>1.385</b>	<b>100,00</b>
<i>% per genere</i>	-	<b>6,49</b>	<b>30,33</b>	<b>35,76</b>	<b>27,42</b>	<b>100,00</b>			-	<b>8,57</b>	<b>38,41</b>	<b>36,19</b>	<b>16,83</b>	<b>100,00</b>				
<i>% sul personale complessivo</i>	-	<b>3,54</b>	<b>16,53</b>	<b>19,49</b>	<b>14,95</b>	<b>54,51</b>			-	<b>3,90</b>	<b>17,47</b>	<b>16,46</b>	<b>7,65</b>	<b>45,49</b>				

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE – (Dettaglio)

Permanenza nella fascia	Uomini					U Totale	% U	Donne					D Totale	% D	Totale	% T
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60			<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60				
PROFESSORE ORDINARIO	-	-	7	32	8	47	24,48	-	-	10	15	3	28	19,44	75	5,42
PROFESSORE ASSOCIATO	-	3	37	26	6	72	37,50	-	3	35	17	2	57	39,58	129	9,31
RICERCATORE UNIVERSITARIO	-	-	-	1	-	1	0,52	-	-	1	-	-	1	0,69	2	0,14
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO A	-	17	10	-	-	27	14,06	-	24	3	-	-	27	18,75	54	3,90
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO B	-	21	23	1	-	45	23,44	-	12	18	1	-	31	21,53	76	5,49
<i>Totale inferiore a 3</i>	-	<b>41</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>14</b>	<b>192</b>	<b>100,00</b>	-	<b>39</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>144</b>	<b>100,00</b>	<b>336</b>	24,26
PROFESSORE ORDINARIO	-	-	5	8	5	18	19,78	-	-	1	2	1	4	4,82	22	1,59
PROFESSORE ASSOCIATO	-	-	33	23	3	59	64,84	-	-	22	23	4	49	59,04	108	7,80
RICERCATORE UNIVERSITARIO	-	1	2	-	-	3	3,30	-	1	2	1	-	4	4,82	7	0,51
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO A	-	4	6	1	-	11	12,09	-	6	15	5	-	26	31,33	37	2,67
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Totale tra 3 e 5</i>	-	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>91</b>	<b>100,00</b>	-	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>83</b>	<b>100,00</b>	<b>174</b>	12,56
PROFESSORE ORDINARIO	-	-	-	1	1	2	4,65	-	-	-	-	-	-	-	2	0,14
PROFESSORE ASSOCIATO	-	-	5	6	-	11	25,58	-	-	4	3	-	7	21,21	18	1,30
RICERCATORE UNIVERSITARIO	-	3	21	4	2	30	69,77	-	5	19	2	-	26	78,79	56	4,04
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Totale tra 5 - 10</i>	-	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>100,00</b>	-	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>33</b>	<b>100,00</b>	<b>76</b>	5,49
PROFESSORE ORDINARIO	-	-	4	30	81	115	26,81	-	-	2	15	30	47	12,70	162	11,70



<i>PROFESSORE ASSOCIATO</i>	-	-	9	55	60	124	28,90	-	-	10	40	44	94	25,41	218	15,74
<i>RICERCATORE UNIVERSITARIO</i>	-	-	67	82	41	190	44,29	-	3	100	104	22	229	61,89	419	30,25
<i>RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO A</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO B</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Totale maggiore di 10</i>	-	-	<b>80</b>	<b>167</b>	<b>182</b>	<b>429</b>	<b>100,00</b>	-	<b>3</b>	<b>112</b>	<b>159</b>	<b>96</b>	<b>370</b>	<b>100,00</b>	<b>799</b>	<b>57,69</b>
<i>Totale complessivo</i>	-	<b>49</b>	<b>229</b>	<b>270</b>	<b>207</b>	<b>755</b>			<b>54</b>	<b>242</b>	<b>228</b>	<b>106</b>	<b>630</b>		<b>1.385</b>	<b>100,00</b>

**TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

<i>Titolo di studio</i>	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<i>Laurea</i>						
<i>Laurea magistrale</i>	<b>3</b>	<b>42,86</b>	<b>1</b>	<b>14,29</b>	<b>4</b>	
<i>Master di I livello</i>						
<i>Master di II livello</i>	<b>2</b>	<b>28,57</b>	<b>1</b>	<b>14,29</b>	<b>3</b>	
<i>Dottorato di ricerca</i>						
<i>Totale personale</i>	<b>5</b>	<b>71,43</b>	<b>2</b>	<b>28,57</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>
<i>% sul personale complessivo</i>	71,43		28,57			

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

CATEGORIA	TITOLO DI STUDIO	UOMINI			DONNE			TOTALE	
		Valori assoluti	% per genere	% sul personale complessivo	Valori assoluti	% per genere	% sul personale complessivo	Valori assoluti	%
B	Inferiore al Diploma superiore	18	2,92	1,35	6	0,83	0,45	24	1,79
	Diploma di scuola superiore	61	9,89	4,56	35	4,85	2,62	96	7,17
	Laurea	2	0,32	0,15	2	0,28	0,15	4	0,30
	Laurea magistrale	18	2,92	1,35	24	3,33	1,79	42	3,14
	Master di I livello	3	0,49	0,22	4	0,55	0,30	7	0,52
	Master di II livello	2	0,32	0,15	1	0,14	0,07	3	0,22
	Dottorato di ricerca	1	0,16	0,07	7	0,97	0,52	8	0,60
C	Inferiore al Diploma superiore	30	4,86	2,24	15	2,08	1,12	45	3,36
	Diploma di scuola superiore	125	20,26	9,34	122	16,92	9,12	247	18,46
	Laurea	7	1,13	0,52	5	0,69	0,37	12	0,90
	Laurea magistrale	52	8,43	3,89	94	13,04	7,03	146	10,91
	Master di I livello	13	2,11	0,97	18	2,50	1,35	31	2,32
	Master di II livello	1	0,16	0,07	7	0,97	0,52	8	0,60
	Dottorato di ricerca	12	1,94	0,90	37	5,13	2,77	49	3,66
D	Inferiore al Diploma superiore	16	2,59	1,20	5	0,69	0,37	21	1,57
	Diploma di scuola superiore	135	21,88	10,09	129	17,89	9,64	264	19,73
	Laurea	2	0,32	0,15	4	0,55	0,30	6	0,45



EP

Laurea magistrale	51	8,27	3,81	96	13,31	7,17	147	10,99
Master di I livello	4	0,65	0,30	21	2,91	1,57	25	1,87
Master di II livello	6	0,97	0,45	11	1,53	0,82	17	1,27
Dottorato di ricerca	18	2,92	1,35	29	4,02	2,17	47	3,51
Diploma di scuola superiore	8	1,30	0,60	2	0,28	0,15	10	0,75
Laurea magistrale	25	4,05	1,87	35	4,85	2,62	60	4,48
Master di I livello		0,00	0,00	3	0,42	0,22	3	0,22
Master di II livello	1	0,16	0,07	3	0,42	0,22	4	0,30
Dottorato di ricerca	6	0,97	0,45	6	0,83	0,45	12	0,90
<b>Totale</b>	<b>617</b>	<b>100</b>	<b>46,11</b>	<b>721</b>	<b>100</b>	<b>53,89</b>	<b>1338</b>	<b>100</b>
<i>% sul personale complessivo</i>	<b>46,11</b>			<b>53,89</b>				

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

*La Sezione 2 contiene dati forniti dall'Amministrazione in relazione alla tematica della conciliazione vita/lavoro.*

In considerazione di quanto espresso nella *Nota metodologica* di cui alla Sezione 1, si segnala che i dati di seguito riportati rivelano un significativo ricorso a forme di lavoro a tempo parziale ma che, per poterne trarre considerazioni indicative sul piano della conciliazione vita-lavoro, sarà utile approfondire l'indagine, anche attraverso la comparazione dei dati in chiave storica. Inoltre, si rappresenta che nell'anno 2019 sono state promosse e realizzate forme di indagine conoscitive sulle tematiche della conciliazioni vita-lavoro nonché di studio preliminare in materia di *smart working* e, soprattutto, di telelavoro. Inoltre, sono state avviate prime discussioni in sede di tavoli tecnici e negoziali che hanno visto il coinvolgimento di più attori. Tale azione, in particolare, ha consentito di giungere alla elaborazione della bozza di "Regolamento in materia di Telelavoro", oggetto di confronto-apprendimento nonché di condivisione con i Soggetti Sindacali, la quale, acquisito parere favorevole del CUG, è stata portata all'esame del Consiglio di Amministrazione, per poi essere formalmente approvata ad inizio 2020. Al momento, pertanto, non si dispone di dati che consentano di rilevare l'introduzione di nuove e più specifiche misure rivolte alla conciliazione vita-lavoro e, dunque, di valutarne fruizione e impatto.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età tipo misura	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot.	%
<i>Personale che fruisce di part time a richiesta</i>		1	4	4	5	14	21,88		2	16	24	8	50	78,13
<i>% per genere</i>		7,14	28,57	28,57	35,71	100,00			4,00	32,00	48,00	16,00	100,00	
<i>% sul personale complessivo</i>		1,56	6,25	6,25	7,81	21,88			3,13	25,00	37,50	12,50	78,13	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>PERMESSI - LEGGE 104/92</b>	1991,74	33,52	3950,33	66,48	5942,07	65,46
<b>PERMESSI PER MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO</b>	374,32	11,94	2761,15	88,06	3135,47	34,54
<b>Totale</b>	2366,058		6711,482		9077,54	
<b>% sul personale complessivo</b>	26,065		73,935			

### SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato con delibera del 18/09/2018 il [Piano Triennale delle Azioni Positive \(PAP\) 2018-2020](#) su proposta del CUG.

Al riguardo, si ritiene utile precisare quanto segue.

A partire dal 2018, anticipando quanto successivamente statuito dalla Direttiva n. 2/2019 (che ha rimarcato la necessità di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione per la promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, evidenziandone il collegamento con il ciclo della performance), e raccogliendo le sollecitazioni dell'Amministrazione a dare avvio a forme più strutturate di collaborazione sinergica, il CUG UniBa ha ritenuto di collocare tale collaborazione nell'ambito del processo di predisposizione del Piano di Azioni Positive per il periodo 2018-2020.

Nell'ambito del percorso di collaborazione così avviato, il Comitato e l'Amministrazione hanno condiviso i principali criteri di redazione del Piano, per poi procedere alla concordata individuazione di azioni e/o misure, finalizzate a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Università, anche ai fini di obiettivi di riequilibrio delle opportunità e di prevenzione delle discriminazioni in funzione di un concetto di benessere organizzativo idoneo a rappresentare l'insieme di caratteristiche politico-istituzionali e strutturali dell'Ateneo barese, nonché le sue specificità di ruolo.

In quest'ottica, si è ritenuto di valorizzare maggiormente le dimensioni relative a:

- continuità rispetto ad iniziative già avviate,
- grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative,
- partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate.

Il piano delle Azioni positive 2019-2021 è da intendersi quale mero aggiornamento del PAP 2018-2020.

Infatti, sebbene anche per il 2019 il CUG abbia preso visione del Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2019-2021 (adottato con D.R. n. 325 del 30 gennaio 2019), quest'ultimo, in considerazione dell'imminente scadenza del mandato rettorale, per la parte strategica non ha subito variazioni se non per un adeguamento dei target e un aggiornamento dei dati relativamente alla descrizione degli ambiti. Pertanto, in analogia, si è ritenuto di

provvedere all'adeguamento tecnico del Piano delle Azioni Positive che, tuttavia, contiene l'aggiornamento degli obiettivi operativi la cui tipologia li rende compatibili con il Piano, rientrando nell'ambito di competenza del CUG. Naturalmente sono stati aggiornati anche i dati relativi al Bilancio di Genere che sono peraltro inclusi nella Relazione sulla Performance approvata dal Consiglio di Amministrazione del 03/06/2019.

Per quanto riguarda le Azioni del Piano 2019 collegate agli obiettivi di Performance, attualmente (in fase di redazione della presente relazione) non è possibile disporre della rendicontazione delle stesse (sia in termini qualitativi che quantitativi) in quanto non si è concluso in processo di rendicontazione degli obiettivi che, come noto, confluisce nella Relazione sulla performance con scadenza, di norma, il 30/06/2020.

Più in generale, e in considerazione delle esigenze di coordinamento con le linee strategiche poste a livello centrale, il CUG ha inteso curare, valorizzandola, la collaborazione con altre Università italiane sui temi della cultura di genere. In tale ambito di azione, si segnala, in particolare, che è stata garantita la partecipazione della Presidente del CUG e di una Referente della Direzione generale al Gruppo di Lavoro istituito e attivo anche nel 2019 presso la CRUI e che è stata rinnovata l'adesione del CUG alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Con riferimento alle specifiche azioni rilevanti in termini di tutela della parità e di promozione delle pari opportunità, si dà atto che nel corso del 2019 il CUG - con modalità diversificate – nell'attuazione del proprio ruolo istituzionale si è di volta in volta fatto promotore, ha collaborato oppure ha fornito sostegno alle iniziative di seguito dettagliate:

<b>Riunione CUG 14.02.2019</b>	Collaborazione con la Regione Puglia ai fini della realizzazione di un piano integrato di interventi per promuovere l'accesso delle donne ai percorsi di studio e di conseguente carriera nell'ambito delle STEM (Scienza, Tecnologia, Engineering e Matematica): organizzazione del contributo UniBa, attraverso il coinvolgimento attivo di strutture/soggetti maggiormente coinvolti in ambito STEM, alla realizzazione dell'evento lancio dell'iniziativa in data 8 marzo 2019
	Sostegno politico-culturale alla realizzazione del <i>Festival delle donne e dei saperi di genere 2019 - VIII edizione</i> , supportandone – in particolare – il relativo finanziamento da parte dell'Amministrazione.
<b>Riunione CUG 02.05.2019</b>	Sostegno all'indagine sul personale dipendente avviata dall'Amministrazione, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale: invio nota di sollecito alla compilazione del relativo questionario, indirizzata a tutto il personale interessato  Approvazione proposta di stipula di apposita Convenzione con la Società Italiana delle Storiche (SIS), ai fini del finanziamento di borse di studio in favore di studenti e personale tecnico-amministrativo per la frequenza di una scuola estiva sul tema: "Violenza contro le donne e violenza di Genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna ad oggi"

	<p>Esame problematiche, con audizione dei responsabili e/o referenti dell'Amministrazione, inerenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Asili nido di Ateneo;</li> <li>○ Accessibilità ai siti WEB di Ateneo;</li> <li>○ Condizioni di agibilità dei servizi logistici primari e di conforto offerti agli studenti;</li> <li>○ Reti di distribuzione di posta elettronica di Ateneo;</li> <li>○ Contratto integrativo Collaboratori Esperti Linguistici e loro retribuzione;</li> </ul>
	<p>Costituzione <b>Commissioni</b> nell'ambito del CUG:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "Sostenibilità sociale e di genere"</li> <li>○ "Linguaggio di Genere"</li> <li>○ "Conciliazione tempi di lavoro e vita privata"</li> <li>○ "per approfondimento tematica collegata alla prevenzione delle molestie sessuali e morali e del relativo Codice di condotta"</li> </ul> <p>Costituzione <b>Gruppi di Lavoro</b> nell'ambito del CUG:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ con il compito di predisporre un documento sul servizio "Asili nido" di Ateneo ed elaborare un'indagine per verificare in particolare il fabbisogno della comunità universitaria</li> <li>○ con il compito di monitorare l'attuazione del Piano di Azioni Positive e proporre eventuali integrazioni e/o modifiche</li> </ul>
<p><b>Riunione CUG 17.12.2019</b></p>	<p>Costituzione Gruppo di lavoro nell'ambito del CUG con il compito di fornire un supporto per l'avvio di un percorso convenzionale mirato alla realizzazione di uno sportello anti violenza</p> <p>Patrocinio gratuito della "Settimana contro la violenza sulle donne" promossa dall'Associazione Universo Studenti" e dal Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione</p> <p>Sostegno alla partecipazione dell'Università degli Studi di Bari alla somministrazione in via sperimentale di un questionario mirato a misurare la qualità della vita di chi lavora, proposta dal network di ricerca QoL@Work</p> <p>Collaborazione al Progetto UNIRE – Università Italiane in Rete contro la violenza di genere – attraverso la predisposizione della documentazione richiesta.</p>

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive 2020-2022, si fa rilevare che il CUG si è proposto di valorizzare il ruolo di ciascun soggetto e/o struttura nonché di promuovere forme di azione ampie e partecipate al fine precipuo di contribuire, in sinergia con l'Amministrazione, al processo di predisposizione del PAP quale strumento per programmare in modo strutturato le politiche di genere e le azioni a favore delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e a vantaggio del benessere sociale ed organizzativo.

Al riguardo, si sottolinea che, in continuità con la linea di azione già avviata (e descritta nel punto precedente), nonché in coerenza con quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale n. 2/2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", il PAP costituisce allegato al Documento di Programmazione Integrata 2020-2022 ([Allegato n. 6](#)), al quale si rinvia. Si precisa, altresì, che l'impianto metodologico richiesto dal DM 2/2019, che concepisce il PAP totalmente integrato alla programmazione di Ateneo (tant'è che ne costituisce allegato), impone una lettura anch'essa integrata al fine di evitare ridondanze nell'ambito dell'ampio documento di programmazione. Dunque, allo stesso modo si deve fare riferimento per l'associazione delle risorse impiegate per realizzare le azioni ivi descritte. Si aggiunge, peraltro, che, l'avvio del ciclo della performance di un mega Ateneo (come quello dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro) termina con la declinazione degli obiettivi a tutte le strutture amministrative (comprendendo anche i Dipartimenti di didattica e ricerca). Tale processo si è appena concluso con l'Adozione degli obiettivi operativi in attuazione degli obiettivi già presenti nel DPI 2020-2022 – (D.D.G. n. 91 del 7 maggio 2020).

Si fa rilevare che la tempistica rappresentata rispetto a quella richiesta per la elaborazione della presente relazione non consente una analisi delle azioni che si stanno mettendo in campo, ivi comprese l'ammontare delle risorse dedicate. L'associazione di queste ultime, tuttavia, è presente a livello di obiettivi strategici inseriti nel DPI 2020-2022 ([Allegato n. 2 – integrazione con il bilancio](#)). Anche il PAP 2020-2022, quindi, non poteva che prevedere l'integrazione a livello strategico. Le tabelle che seguono esplicitano tale collegamento.

Sull'attuazione di quanto previsto nel PAP 2020-2022, ma è ragionevole pensare che tanto avverrà anche per l'attuazione di quanto previsto nella pianificazione strategica e operativa, incideranno sicuramente la riconversione su canale digitale delle attività di didattica e amministrazione e l'impossibilità di tenere seminari ed eventi in presenza, derivanti dalle disposizioni Governative emanate a seguito dell'emergenza sanitaria COVID 2019.

Si tratta ovviamente di una situazione generalizzata a livello nazionale che potrebbe/dovrebbe importare (ove consentito da un intervento normativo ad hoc) una rimodulazione degli obiettivi per l'anno in corso, se non per il prossimo triennio.

Di seguito si descrivono le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022, tutte integrate e collegate con la Programmazione strategica di Ateneo, come illustrato nella Tabella sotto riportata.

COLLEGAMENTO FRA INIZIATIVE PREVISTE NEL PAP 2020-2022 E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DI ATENEIO								
INIZIATIVA PREVISTA NEL PAP	Priorità politica	Descrizione obiettivi strategici	Cod. obiettivi strategici	Indicatore	Baseline 2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Iniziativa n. 1 - Inserimento nell'ambito delle competenze trasversali di tematiche sulla sostenibilità sociale e di genere di rilievo trasversale e interdisciplinare	PRIORITA' POLITICA A - La qualità, l'innovazione e l'attrattività dell'offerta	Potenziare le competenze trasversali	A3	Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	0	300	800	1000
Iniziativa n. 2 - Promozione e realizzazione di linee di azioni mirate a migliorare il benessere di chi lavora	PRIORITA' POLITICA E - La sostenibilità sociale e la valorizzazione del capitale umano (PTA e CEL, Docenti e studenti) per costruire una comunità inclusiva e in dialogo con il territorio	Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi	E2	Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine	ND	1%	3%	5%
				Grado di realizzazione del progetto (DirezioneRisorseUmane)	ND	50%	80%	100%
				Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	ND	0%	5%	10%

Iniziativa n. 3 - Adeguamento del processo di redazione del Bilancio di genere al Documento elaborato dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere denominato "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani"								
Iniziativa n. 4 - Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere	PRIORITA' POLITICA E - La sostenibilità sociale e la valorizzazione del capitale umano (PTA e CEL, Docenti e studenti) per costruire una comunità inclusiva e in dialogo con il territorio	Garantire percorsi di lifelong learning per il personale di UNIBA	E1	Numero di corsi di formazione continua/anno	ND	1%	3%	5%
				Risorse per la formazione del personale impiegate	ND	1%	3%	5%
Iniziativa n. 5 - Promozione e realizzazione di azioni di public engagement	PRIORITA' POLITICA E - La sostenibilità sociale e la valorizzazione del capitale umano (PTA e CEL, Docenti e studenti) per costruire una comunità inclusiva e in dialogo con il territorio	Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio	D1	Numero di eventi sui temi dello sviluppo sostenibile organizzati/anno	ND	1%	3%	5%

**INIZIATIVA N. 1 - INSERIMENTO NELL'AMBITO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI DI TEMATICHE SULLA SOSTENIBILITÀ SOCIALE E DI GENERE DI RILIEVO TRASVERSALE E INTERDISCIPLINARE**

<b>Obiettivo</b>	Potenziare le competenze trasversali
<b>Descrizione dell'azione</b>	<b>Azione n.1. Sostegno delle azioni formative</b> per l'acquisizione delle competenze trasversali, inerenti tematiche sulla <i>sostenibilità sociale</i> e di <i>genere</i> di rilievo trasversale e interdisciplinare. Riguardo ai contenuti specifici, si fa riferimento alla Direttiva Ministeriale n. 2/2019 che ne prevede espressamente la misura per gli Atenei. Inoltre, la Legge di Bilancio (Legge 160/2019) prevede (art 1, co. 354) un incremento del Fondo per il Finanziamento Ordinario da ripartirsi tra le Università per la promozione della " <i>educazione alle differenze di genere quale metodo privilegiato per la realizzazione dei principi di eguaglianza e di piena cittadinanza nella realtà sociale contemporanea</i> ", specificando che, a tal fine, " <i>le Università provvedono a inserire nella propria offerta formativa corsi di studi di genere o a potenziare i corsi di studi di genere già esistenti</i> ".
<b>Attori Coinvolti</b>	CUG, Direzione Generale, Direzione Offerta Formativa, Delegati, Personale Docente
<b>Beneficiari</b>	Comunità Accademica

**Spesa** Azione collegata al Programma triennale UNIBA4Future (ex DM 989/2019), Intervento progettuale “Competenze trasversali” e al Programma triennale della Formazione.

**INIZIATIVA N. 2 - PROMOZIONE E REALIZZAZIONE DI LINEE DI AZIONI MIRATE A MIGLIORARE IL BENESSERE DI CHI LAVORA**

<b>Obiettivo</b>	Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di vita
<b>Descrizione dell'azione</b>	<p><b>Azione 1. Avviare il lavoro agile o lo Smart- Working</b></p> <p>Il DPI 2020-2022 prevede specifiche azioni di intervento in attuazione di quanto previsto dalla legge in materia conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 14 legge 124/2015 e Direttiva PCM n. 3 del 2017, recante “indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della l. n. 124 del 2015 e Linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”). La conciliazione vita-lavoro costituisce l’obiettivo principale dell’adozione del c.d. lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Nella prospettiva appena descritta, anche attraverso l’azione promozionale e di coordinamento del CUG, l’Amministrazione avrà cura di predisporre quanto necessario ai fini della sperimentazione di modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa “innovative”, in coerenza con le istanze mirate a facilitare l’armonizzazione della vita professionale con la vita privata che emergono sia dal quadro ordinamentale di riferimento (spec. art. 14 legge 124/2015 e, da ultimo, artt. da 18 a 23 della legge 81/2017), sia dalle linee di programmazione strategica dell’Amministrazione, oltre che dalle scienze organizzative. A tal fine, ed in coerenza con l’impostazione complessiva delle azioni contemplate dal presente PAP, sarà altresì importante curare il collegamento tra la sperimentazione di percorsi di telelavoro e/o di lavoro c.d. agile con la disciplina in materia di misurazione e valutazione della performance (d.lgs. 150/2009, come di recente modificato dal d.lgs. 74/2017) e di attrezzarsi opportunamente ai fini della congrua predisposizione del sistema di monitoraggio e controllo interno. Tali misure organizzative dovrebbero permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (art. 14, l. 124/2015 cit.; v. anche le Linee guida di cui alla Direttiva PCM cit.).</p> <p><b>Azione collegata al progetto Direzionale triennale «Implementare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell’Università degli Studi di Bari Aldo Moro»</b></p>
<b>Attori Coinvolti</b>	CUG, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, personale tecnico amministrativo
<b>Beneficiari</b>	personale tecnico amministrativo (10% dei dipendenti)
<b>Spesa</b>	Euro 58.241,30 (budget triennale)

<b>Descrizione dell'azione</b>	<p><b>Azione 2. Indagine Benessere Organizzativo (nuova impostazione)</b></p> <p>Si intende aderire alla sperimentazione in materia di rilevazione del benessere e del malessere di cui al Progetto organizzato dal Gruppo di lavoro nazionale “Quality of Life at Work” (QoL@work) costituitosi in seno all’Associazione Italiana di Psicologia. L’indagine verterà su un set di variabili di natura psico-sociale, finalizzate a raccogliere la percezione che docenti e personale tecnico amministrativo e CEL hanno relativamente ad alcune caratteristiche salienti del proprio contesto di lavoro. Le variabili considerate sono le stesse sia per il personale tecnico-amministrativo e CEL che per il personale docente, certamente con adattamenti funzionali a rispecchiare le diverse condizioni lavorative, ma allo scopo di rendere il confronto tra gruppi possibile a valle della rilevazione. In particolare, considerando i vincoli e le opportunità della programmazione strategica, si potrà procedere come di seguito dettagliato:</p> <p>Nell’anno 2020 si avvierà la sperimentazione attraverso la rilevazione del benessere organizzativo (anno 2019) del personale docente secondo l’indagine proposta dal network nazionale <i>QualityofLife@Work</i>, mentre la rilevazione del benessere organizzativo (anno 2019) del personale tecnico-amministrativo (PTA) sarà svolta secondo l’indagine ex ANAC.</p> <p>La sperimentazione sarà estesa al personale TA nel e CEL nel 2021.</p>
--------------------------------	--

<b>Attori Coinvolti</b>	CUG, Direzione Generale, NDV, Personale tecnico-amministrativo e CEL, Personale Docente
<b>Beneficiari</b>	Personale tecnico-amministrativo e CEL, Personale Docente
<b>Spesa</b>	non spesa prevista

**INIZIATIVA N. 3 - ADEGUAMENTO DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE AL DOCUMENTO ELABORATO DAL GRUPPO CRUI PER IL BILANCIO DI GENERE DENOMINATO "LINEE GUIDA PER IL BILANCIO DI GENERE NEGLI ATENEI ITALIANI"**

<b>Obiettivo</b>	-----
<b>Descrizione dell'azioni</b>	<p><b>Azione 1 – Redazione Bilancio di genere</b></p> <p>Adeguamento del processo di redazione del Bilancio di genere al Documento elaborato dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere denominato "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" Considerato che il Bilancio di Genere (d'ora in avanti, BdG) è comunemente considerato uno strumento essenziale per realizzare l'eguaglianza di genere, nonché per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo e che il perseguimento di tali obiettivi è da considerare una priorità strategica di rilievo trasversale, come da ultimo ribadito dalla Direttiva n. 2/2019, è apparso opportuno promuovere la progressiva omogeneizzazione del processo di redazione del Bilancio di Genere (allegato n. 1 al Documento di Programmazione Integrata 2020-2022) con quanto indicato nelle Linee guida a supporto sia dei singoli Atenei, sia dell'intero sistema universitario.</p> <p>L'omogeneizzazione che si propone di realizzare, sia pure in termini di gradualità e tenendo conto delle specificità dell'Università degli Studi di Bari, appare idonea a inserirsi proficuamente nella governance di Ateneo, promuovendone e sostenendone l'integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione.</p>
<b>Indicatore Target</b>	Off/on On
<b>Attori Coinvolti</b>	Rettore o persona delegata • Direttore 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
<b>Beneficiari</b>	dato non disponibile
<b>Spesa</b>	dato non disponibile

**INIZIATIVA N. 4 - INIZIATIVE INFORMATIVE, FORMATIVE E DIVULGATIVE RIVOLTE ALL'INTERA COMUNITÀ UNIVERSITARIA E MIRATE A SENSIBILIZZARE ALLE QUESTIONI DI GENERE**

<b>Obiettivo</b>	Garantire percorsi di lifelong learning per il personale di UNIBA
<b>Descrizione dell'azione</b>	<p>Aggiornamento con la nuova programmazione di Ateneo, consolidamento e rafforzamento di quanto previsto nel Piano di Azioni Positive in relazione alla programmazione, organizzazione e realizzazione di iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere con la finalità ultima di promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità, del rispetto dei diritti fondamentali della persona modello. In linea con quanto esplicitato nel PAP, le iniziative volte alla sensibilizzazione a tali tematiche sono altresì dirette a promuovere un clima culturale che favorisca la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica, nonché ad assicurare l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, tenendo conto altresì di quanto previsto nel vigente quadro normativo, peraltro in continua evoluzione</p> <p>A tal fine, si intende realizzare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- azioni formative volte all'intero personale tecnico amministrativo e CEL e, in particolare, alle componenti CUG.</li> <li>- azioni formative/informative sul Benessere Organizzativo;</li> </ul> <p>azioni informative e di sensibilizzazione presso i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca</p>
<b>Attori Coinvolti</b>	Direzioni amministrative, Dipartimenti di Didattica e di Ricerca
<b>Beneficiari</b>	dato non disponibile
<b>Spesa</b>	dato non disponibile

**INIZIATIVA N. 5 - PROMOZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI DI PUBLIC ENGAGEMENT**

<b>Obiettivo</b>	Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio
<b>Descrizione dell'azione</b>	<p><b>Azione n. 1</b> - Promozione e realizzazione di azioni di public engagement ovvero di iniziative di studio e di sensibilizzazione culturale (inclusi i c.d. Short Master) e informazione orientate a promuovere forme di collaborazione sinergica interna (ovvero con soggetti, organi e/o strutture organizzative di Ateneo come, ad esempio, il CISCUG - Centro Interdipartimentale di Studi sulla Cultura di Genere) le quali, complessivamente, si propongono di favorire la creazione di relazioni ampie e tendenzialmente strutturate con i principali attori istituzionali di riferimento sul territorio ma anche dei numerosi enti, associazioni e/o operatori che, nella prassi quotidiana, contribuiscono a tenere viva l'attenzione sulle tematiche di genere nonché, più in particolare, si propongono di garantire l'organizzazione e l'erogazione di specifiche misure o servizi, come quelli di prevenzione e di contrasto della violenza di genere o l'insieme di azioni di tutela o di servizi di assistenza rivolti alle vittime. Tale ampia finalità di sensibilizzazione culturale e di networking con organizzazioni/soggetti interni ed esterni, ovvero scambio di buone prassi e relazioni con il territorio, è stata specificamente prevista nel Piano di Azioni Positive</p> <p>Di seguito si riportano specifiche azioni di public engagement:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promozione e sostegno alla realizzazione della iniziativa "Incidenti. Dialoghi su <i>Il Corpo del testo</i>" (20/21 marzo), in collaborazione con il CISCUG;</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. <i>Festival delle donne e dei saperi di genere (FeDoSaGe)</i> appuntamento culturale per l'Ateneo barese e per la realtà territoriale di riferimento);</li> <li>3. Avvio dei percorsi convenzionali mirati all'apertura di <i>sportelli</i> di centri anti violenza (CAV) rivolti a donne facenti parte della comunità universitaria che intendano "iniziare un percorso di fuoriuscita dalla violenza". Tale percorso convenzionale è altresì rivolto ad ospitare Punti di Ascolto, Accoglienza e Orientamento rivolti a tutta la comunità universitaria per contribuire all'azione di prevenzione e contrasto delle forme di violenza e, in particolare, della violenza di genere.</li> <li>4. Prosecuzione percorso di collaborazione con la <i>Fondazione Fizzarotti</i> avviato con la partecipazione alla iniziativa del 13 dicembre 2019 di presentazione del Progetto SAFE diretto a garantire percorsi stabili di educazione alla non violenza di genere attraverso la sperimentazione di forme di innovazione sociale mirate, in particolare, a ibridare le prospettive profit con quelle non profit e mettendo in gioco competenze di ricerca, networking, formazione e fundraising. Tale collaborazione si segnala per il rilievo in termini di public engagement anche in considerazione della eventuale collaborazione con la Fondazione H.E.A.R.T. che gestisce Palazzo Fizzarotti e, in particolare, si propone di promuovere, sul territorio, forme di interazione tra cultura, impresa e sociale.</li> </ol>
<b>Attori Coinvolti</b>	dato non disponibile
<b>Beneficiari</b>	dato non disponibile
<b>Spesa</b>	dato non disponibile

## Rendicontazione delle Iniziative 2019

Di seguito si riportano in dettaglio le iniziative e le azioni previste nel PAP 2019-2021 e realizzate nel corso del 2019.

<b>INIZIATIVE N. 1: AZIONE A - AZIONI DI NATURA CULTURALE, OVVERO MIRATE A CONTRIBUIRE A DIFFONDERE UNA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, IMPRONTATA AL RISPETTO DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELLA PERSONA, NONCHÉ A PROMUOVERE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INIZIATIVE CULTURALI DI VARIA NATURA (RIVOLTE SIA ALL'INTERNO CHE ALL'ESTERNO DELL'UNIVERSITÀ)</b>	
<b>Obiettivo 1</b>	Realizzare iniziative di studio e di sensibilizzazione culturale e informazione sulle questioni concernenti la parità di genere e le pari opportunità, il rispetto delle differenze e il contrasto delle discriminazioni.
<b>Dettaglio azioni svolte</b>	Prosecuzione delle <b>attività del Centro Interdipartimentale di Studi sulla Cultura di Genere (CISCuG)</b> , nato nel 2001 grazie ad una forte sollecitazione del Comitato Pari Opportunità, per promuovere l'integrazione transdisciplinare dei saperi rivolti all'approfondimento di tematiche connesse all'emancipazione delle donne e al loro accesso paritario all'ambito dei diritti politici e sociali, nonché a promuovere un'educazione/formazione volta a contrastare stereotipi e violenza di genere.

	<p>nell'aprile 2019 ha varato un nuovo statuto che nel suo primo articolo espone così ragioni e scopi della propria attività:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) promozione, sviluppo e diffusione degli studi, dei saperi e delle ricerche sulle culture, la formazione, la storia, i diritti, la salute delle donne e delle soggettività minoritarie determinate da identità o orientamento sessuale non binario (LGBTIQ+);</li> <li>2) acquisizione di materiali documentari scientifici, artistici, storici e letterari sulle culture e sulle differenze di genere o ad esse correlate.</li> </ol> <p>Prosecuzione <b>Archivio di genere (AdG)</b> che mira a valorizzare il patrimonio documentario della cultura delle donne. È nato nel 2011 dalla virtuosa collaborazione scientifica e didattica con l'associazione cittadina Centro di Documentazione e Cultura delle Donne (CDCD) di Bari</p> <p>Realizzazione del <b>Festival delle donne e dei saperi di genere (FeDoSaGe)</b>.</p> <p>Il Festival delle Donne e dei Saperi di Genere, nato nel 2012 e giunto nel 2019 all'VIII edizione (VIII ed. 18/30 marzo 2019 - "Nel segno delle Intersezioni"), è il primo festival transdisciplinare e transmediale dedicato alle donne e alle soggettività LGBTIQ+ dell'Italia meridionale. Ogni anno è stato intitolato ad una figura simbolica o a un tema che funge da traccia per ciascuna edizione. Il Festival delle Donne e dei Saperi di Genere si svolge tra Bari e Matera, con il patrocinio del Centro Interdipartimentale di Studi sulle Culture di Genere (CISCuG) e del Dipartimento di Studi Umanistici (DISUM) dell'Università degli Studi di Bari, con il supporto della Regione Puglia, di altre istituzioni territoriali che collaborano alla sua realizzazione (CoReCom Puglia, Teatro Pubblico Pugliese, Apulia Film Commission, Alliance Française di Bari), nonché di numerose associazioni.</p> <p>L'iniziativa ha due obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) riflettere sul collegamento tra le filosofie contemporanee (non solo) femministe e le teorie di genere, nonché del loro riverbero in termini di rivendicazioni per l'uguaglianza di genere da parte delle donne e dei gruppi LGBTIQ+;</li> <li>2) indirizzare il dibattito su queste tematiche concettuali e politiche tramite l'incrocio tra differenti discipline e codici linguistici: filosofia, letteratura, giornalismo, teatro, cinema (fiction e documentari), musica, performance, ecc.</li> </ol> <p>La già lunga esperienza del Festival testimonia la sua importanza e incisività rispetto al contesto sociale, culturale e antropologico in cui è nato e si è sviluppato.</p> <p>L'impatto a lungo termine del Festival e la sua capacità di fare rete molto al di là del territorio in cui si radica è dimostrato dal fatto che proprio nell'alveo del Festival 2019 è nata <b>GIFTS</b>, la rete italiana per gli Studi di Genere, Intersex, Femministi, Transfemministi e sulla Sessualità (<a href="https://retegifts.wordpress.com/">https://retegifts.wordpress.com/</a>), che raccoglie tutte le realtà italiane, accademiche ed extra-accademiche, in cui si producono saperi di genere. Transfemministi e sulla Sessualità (<a href="https://retegifts.wordpress.com/">https://retegifts.wordpress.com/</a>), che raccoglie tutte le realtà italiane, accademiche ed extra-accademiche, in cui si producono saperi di genere.</p>
<b>Obiettivo 2</b>	<p>Svolgere attività di sensibilizzazione culturale e di networking e collaborazione con organizzazioni/soggetti interni ed esterni, ovvero scambio buone prassi e relazioni con il territorio</p>
<b>Dettaglio azioni svolte</b>	<p><b>"Settimana contro la violenza sulle donne"</b>, iniziativa promossa dall'Associazione Universo Studenti e dal Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione della nostra Università e articolata in 17 seminari mirati a coinvolgere studenti e studentesse sulle tante problematiche connesse alla violenza di genere; l'iniziativa è stata sostenuta anche dal CUG.</p> <p><b>"Abbattiamo il muro del silenzio- La stanza di Alessandro"- Aula magna Aldo Cossu UNIBA- 05.02.2019</b></p> <p>L'incontro aperto al pubblico presenta la Campagna "Abbattiamo il muro del silenzio" promossa da Save the Children e l'installazione "La stanza di Alessandro", dove sarà possibile vivere un'esperienza volta a far conoscere il fenomeno dei minorenni testimoni di violenza domestica. L'obiettivo della campagna è quello di favorire l'emersione del fenomeno e la presa in carico con la rete dei soggetti che hanno specifiche competenze e responsabilità sul tema. Nel corso dell'evento, infatti, si avrà l'opportunità di</p>

	<p>immersersi completamente nella storia di Alessandro, un bambino come tanti, vittima di violenza assistita. La campagna "Abbattiamo il muro del Silenzio", è stata voluta fortemente anche a Bari dall'Assessorato al Welfare, dalla rete 'Generare culture non violente' nonché dal C.A.P Uniba (Centro per l'Apprendimento Permanente).</p> <p>Presentazione del progetto <b>"Nuove visioni non violente teatroterapia, video e narrazione di sé per la consapevolezza"</b> del Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Sala Consiglio del Palazzo Ateneo (tenutosi in data <b>13.03.2019</b>). Il progetto, rivolto a 80 detenuti delle Case Circondariali di Bari e Matera-Altamura, è affidato alla gestione di Comunità S. Francesco con la collaborazione e il monitoraggio dell'Università degli Studi di Bari intende supportare e accompagnare l'autore di reato nel complesso percorso di consapevolezza del sé e degli agiti di violenza, dal quale partire per promuovere un cambiamento personale e incoraggiare comportamenti non violenti, limitando così i casi di recidiva. L'innovatività della proposta progettuale risiede nell'idea di creare, attraverso un approccio metodologico narrativo autobiografico, una metodologia di intervento intramurario, con una prospettiva di accompagnamento extra-murario, trasferibile anche ad altre tipologie di reato che promuova la presa in carico delle responsabilità degli atti violenti</p> <p><b>"STEM, un gioco da ragazze - La nuova sfida delle pari opportunità"</b> - Campus Politecnico di Bari (8.3.2019). Iniziativa interateneo promossa dalla Regione Puglia, alla quale l'Ateneo barese ha partecipato con il contributo organizzativo e scientifico del CUG, in collaborazione con il CISCuG</p> <p><b>Presentazione del Progetto SAFE (Fondazione Fizzarotti il 13 dicembre 2019)</b>, diretto a garantire percorsi stabili di educazione alla non violenza di genere attraverso la sperimentazione di forme di innovazione sociale mirate, in particolare, a ibridare le prospettive <i>profit</i> con quelle <i>non profit</i> e mettendo in gioco competenze di ricerca, networking, formazione e <i>fundraising</i>. Alla iniziativa e, in particolare, alla Tavola rotonda su: "Un'alleanza tra innovazione di impresa, innovazione sociale e innovazione didattica: sarà la carta vincente per un futuro libero dalla violenza?" hanno partecipato diversi docenti dell'Ateneo barese, incluse componenti del CUG. Aldi là delle tematiche trattate, la partecipazione alla iniziativa ha presentato profili di interesse in termini di <i>public engagement</i>, anche in considerazione dei margini di eventuale collaborazione con la fondazione H.E.A.R.T. che gestisce Palazzo Fizzarotti e che si propone di promuovere, sul territorio, forme di interazione tra cultura, impresa e sociale;</p> <p>Partecipazione al <b>Progetto UNIRE</b> – Università Italiane in Rete contro la violenza di genere – attraverso l'invio della scheda relativa alle attività svolte dall'Ateneo per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere</p> <p><b>Partecipazione</b> di diversi docenti UniBa, anche componenti CUG, alla serie di <b>seminari promossi e organizzati dal Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Bari e G.I.R.A.F.F.A. Onlus dal titolo: "Approccio di rete per contrastare la violenza di genere: dalla convenzione di Istanbul al codice rosso"</b>. Al di là dell'interesse per le tematiche affrontate, la partecipazione a tale iniziativa ha consentito di registrare una diffusa richiesta da parte di attori – avvocati, magistrati, operatrici dei centri antiviolenza ecc. – che sul territorio sono impegnati nell'azione di contrasto della violenza di genere a intessere forme di collaborazione con l'Ateneo barese attraverso il CUG.</p>
<b>Attori coinvolti</b>	Dato non disponibile
<b>Beneficiari</b>	Dato non disponibile
<b>Spesa</b>	Dato non disponibile

**INIZIATIVA N. 2: AZIONE B - AZIONI DI MONITORAGGIO DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE, DELLE POLITICHE DI GENERE E DEL GRADO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO**

<b>Obiettivo 1</b>	Attività di analisi e di monitoraggio delle situazioni di maggiore criticità in materia di barriere architettoniche in UniBA
<b>Dettaglio azioni svolte</b>	Attraverso la costituzione di una apposita commissione, il CUG si propone di contribuire alla <b>riduzione delle barriere architettoniche</b> e, in particolare, di promuovere la diffusione di un concetto ampio di barriera architettonica, comprendente non solo gli ostacoli fisici, ma anche quelli di natura sensoriale e tutto quanto rilevi ai fini dell'orientamento, al comfort e alla sicurezza, con riferimento all'intera comunità universitaria. Tra le azioni o misure previste, si segnala il progetto di elaborazione di un sistema mirato a ricevere segnalazioni e avanzare proposte di intervento in materia di eliminazione delle barriere architettoniche nei plessi universitari. Attraverso la raccolta delle segnalazioni il CUG è mirata ad essere utilizzata quale base per la promozione di più approfondite indagini o momenti di riflessione allargata, con il particolare coinvolgimento delle strutture competenti, ovvero per l'elaborazione di proposte di intervento, nella valorizzazione del metodo del confronto e della concertazione.
<b>Attori coinvolti</b>	Dato non disponibile
<b>Beneficiari</b>	Dato non disponibile
<b>Spesa</b>	Dato non disponibile

**INIZIATIVA N. 3: AZIONE C: INIZIATIVE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO O DI WELFARE AZIENDALE**

<b>Obiettivo 1</b>	Ricognizione integrata degli obiettivi/interventi/documenti in materia di benessere organizzativo al fine di costituire un'utile base – anche in termini culturali o di consapevolezza – per la elaborazione e attuazione di azioni o misure atte a incidere sui livelli di benessere organizzativo, in coerenza con i principi ispiratori e gli obiettivi generali che caratterizzano l'azione strategica dell'Ateneo.
<b>Dettaglio azioni svolte</b>	<b>Redazione del Bilancio di Genere.</b> In coerenza con quanto previsto dalla <i>Linee Guida</i> , in merito all'incardinamento del Bilancio di genere e delle azioni ad esso collegate, Il CUG si è proposto di realizzare, sia pure in termini di gradualità e tenendo conto delle specificità dell'Università barese, di realizzare, promuovere e sostenere l'integrazione della propria azione strategica con i principali documenti di programmazione e rendicontazione. Si fa presente, tuttavia, che l'insediamento della Governance di Ateneo, avviato con la nomina del Magnifico Rettore a decorrere dal 1° ottobre 2019, ha influito sul processo di elaborazione del Bilancio di Genere (BdG) nella misura in cui, proprio condividendo l'approccio metodologico suggerito dalle Linee Guida, si è preferito rendere graduale

e progressiva l'azione concernente il Bilancio di Genere al fine di favorirne la più ampia condivisione. L'Ateneo ha provveduto, comunque, ad effettuare la rilevazione dei dati e delle informazioni nelle more che il processo possa essere realizzato nella sua interezza e inglobato nel ciclo di governo dell'Ateneo (si rinvia alla nota metodologica che apre la Sezione 1). Pertanto, in tale ottica, è stato redatto l'[Allegato 1 "Bilancio di Genere"](#) del Documento di Programmazione Integrata 2020-2022.

## PUBBLICAZIONI 2019

*"Cos'è Sessistenza: filosofia dell'esistenza sessuata"*, introduzione a Jean-Luc Nancy, *Sessistenza* (co-tradotto e a cura di F. R. Recchia Luciani), Il Melangolo, Genova, pp. 8-23, ISBN: 9788869831072

*"Sessistenza intersezionale e trans-ontologia"*, in L'INDICE DEI LIBRI DEL MESE, Supplemento speciale al n. di aprile 2019 dedicato al Festival delle donne e dei saperi di genere "Nel segno delle intersezioni", p. 2, ISSN: 0393-390

*La 'vittimizzazione' collegata alla discriminazione fondata sul sesso"* (Vimercati Aurora Adriana – Presidente del CUG), in "Rivista Giuridica del Lavoro", n. 3/2019, p. 368-379

a) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot.	%	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
<i>Tipo Formazione</i>														
<i>Obbligatoria (sicurezza anticorruzione)</i>		64	308	508	164	1044			72	176	384	124	756	
<i>Aggiornamento professionale</i>		345	1071	1103	411	2930		9	497	1810	2133	324	4764	
<i>Competenze manageriali/Relazionali</i>		12	174	150	30	366		6	90	136	234	102	568	
<i>Tematiche CUG</i>														
<i>Violenza di genere</i>														
<i>Altro (specificare)</i>														
<b>Totale ore</b>														
<b>Totale ore %</b>														

## b) Adozione bilancio di genere

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha condiviso lo spirito, la prospettiva e la metodologia suggeriti dalle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani emanate dalla CRUI a settembre 2019.

Le citate Linee Guida individuano tale processo come “fortemente incardinato nella Governance di Ateneo al fine di assistere gli organi competenti nell'analisi, in ottica di genere, della situazione di coloro che si trovano ad operare all'interno dell'organizzazione, di orientarne le politiche e di rendicontarne gli effetti” (cit- Linee Guida).

L'omogeneizzazione che si propone di realizzare, sia pure in termini di gradualità e tenendo conto delle specificità dell'Università barese, appare idonea a inserirsi proficuamente nella governance di Ateneo, promuovendone e sostenendone l'integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione.

Si fa presente, tuttavia, che l'insediamento della Governance di Ateneo, avviato con la nomina del Magnifico Rettore a decorrere dal 1° ottobre 2019, ha influito sul processo di elaborazione del Bilancio di Genere (BdG) nella misura in cui, proprio condividendo tale auspicio, si è preferito rendere graduale e progressiva l'implementazione a favore di una condivisione con la comunità accademica degli interventi da porre in essere. L'Ateneo ha provveduto, comunque, ad effettuare la rilevazione dei dati e delle informazioni nelle more che il processo possa essere realizzato nella sua interezza e inglobato nel ciclo di governo dell'Ateneo.

Si rinvia all'allegato n. 1 del Documento di Programmazione Integrata Uniba 2020-2022 (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31/01/2020)

c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

<i>Tipo di Commissione</i>	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
<b>CONCORSI PUBBLICI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO</b>	16	57,14	12	42,86	28	75,68	14 U e 2 D
<b>BANDI DI MOBILITÀ VOLONTARIA</b>	6	66,67	3	33,33	9	24,32	3 U
<b>Totale personale</b>	<b>22</b>		<b>15</b>		<b>37</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>59,46</b>		<b>40,54</b>				

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

<i>Tipo di Commissione</i>	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	
	assoluti		assoluti		assoluti		

## Comitato Unico di Garanzia

<i>Selezioni per la chiamata di professori di prima fascia</i>	7	50,00	7	50,00	14	12,61	-
<i>Selezioni per la chiamata di professori di seconda fascia</i>	31	83,78	6	16,22	37	33,33	-
<i>Procedure di valutazione per Ricercatori a T.D. tipo B alle funzioni di seconda fascia</i>	5	62,50	3	37,50	8	7,21	-
<i>Selezioni per la chiamata di ricercatori a T.D. tipo A</i>	19	55,88	15	44,12	34	30,63	-
<i>Selezioni per la chiamata di ricercatori a T.D. tipo B</i>	9	50,00	9	50,00	18	16,22	-
<b>Totale personale</b>	<b>71</b>	<b>63,96</b>	<b>40</b>	<b>36,04</b>	<b>111</b>	<b>100,00</b>	<b>-</b>
<i>% sul personale complessivo</i>	<b>63,96</b>		<b>36,04</b>		<b>100</b>		

d) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

*Inquadramento*

	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO		
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	% retrib. U/retrib. D	
<b>B</b>	21.064,06 €	20.181,91 €	882,16 €	104,37	
<b>C</b>	22.329,36 €	21.537,43 €	791,93 €	103,68	
<b>D</b>	28.411,62 €	27.455,04 €	956,58 €	103,48	
<b>EP</b>	36.759,35 €	37.418,86 €	-	659,51 €	98,24
<i>Dirigente di 2<sup>a</sup> fascia</i>	85.611,64 €	84.388,73 €	1.222,91 €	101,45	



<i>Direttore Generale</i>	157.206,41 €		157.206,41 €	-
<i>totale personale</i>	<b>26.071,73 €</b>	<b>25.249,10 €</b>	<b>822,63 €</b>	<b>103,26</b>
<i>% sul personale complessivo</i>	<b>101,68</b>	<b>98,48</b>		

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

<i>Ruolo</i>	UOMINI	DONNE	Media TOTALE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	% retrib. U / retrib. D
<i>Ordinario</i>	7.339,40	6.199,19	7.001,62	1.140,21	118,39
<i>Associato</i>	4.766,30	4.392,76	4.604,06	373,54	108,50
<i>Ricercatore universitario</i>	3.775,49	3.585,00	3.672,64	190,49	105,31
<i>Ricercatore a tempo determinato di tipo A</i>	2.477,14	2.485,00	2.481,61	-7,86	99,68



## Comitato Unico di Garanzia

*Ricercatore a tempo determinato di tipo B*  
*Retribuzione netta media totale*  
*% sul personale complessivo*

3.235,74	2.944,22	3.127,55	291,52	109,90
4.962,69	4.109,84	4.581,24	852,85	120,75
108,33	89,71	100,00		

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

**Nota metodologica:** Rinviando a quanto segnalato nella “SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE”, si fa presente che l’Amministrazione ha somministrato, anche nel corso del 2019, un Questionario di Indagine sul Benessere Organizzativo, contenente anche alcuni *items* sullo *stress* da lavoro correlato, i cui dati sono in corso di pubblicazione e, quindi, non risultano ancora disponibili (link: <https://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo>).

In questa sede si segnala, in particolare, l’azione promozionale avviata dal CUG nei due seguenti ambiti di azione:

- Avvio del processo di adozione del Codice di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali e morali attraverso l’istituzione di una apposita Commissione all’interno del CUG.

- Avvio dell’azione in materia di linguaggio di genere come di seguito illustrato:

Nel 2017 il CUG UNIBA ha costituito un apposito gruppo di lavoro sul linguaggio di genere per dare avvio ad una riflessione mirata ad analizzare ed approfondire le problematiche del linguaggio in un’ottica di genere nonché, su queste basi, a elaborare forme di azione protese a sensibilizzare, informare e formare la componente amministrativa, ma senza escludere anche quella docente e quella studentesca, su tali problematiche, con l’obiettivo ultimo di elaborare prime indicazioni in ordine alle modalità di un uso non discriminatorio del linguaggio sulla base del genere, e procedere così ad un coordinamento e monitoraggio/valutazione delle modalità di comunicazione e azione all’interno della comunità universitaria. Nel 2018, in linea con il Piano delle Azioni Positive e con il Piano Triennale, si è proceduto, con il supporto dell’Amministrazione, ad una ricognizione di fonti e altri materiali documentali utili alla eventuale predisposizione di linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo UNIBA. Tale azione e, in particolare, la creazione di una apposita commissione in seno al CUG, si propone di affrontare la tematica della discriminazione di genere, e specialmente quella nei confronti delle donne, in un’ottica atta a metterne in risalto i diversi profili di rilievo, ovvero tenendo conto che forme di discriminazione si realizzano a più livelli, non solo nell’ambito lavorativo, sociale, familiare ed economico, ma anche nel nostro quotidiano uso della lingua. In Italia, e specialmente a partire dal documento della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Il sessismo nella lingua italiana” (1987) di Alma Sabatini, ha preso avvio un vivace dibattito sul fenomeno della discriminazione di genere in ambito linguistico.

Il CUG UNIBA, attraverso la Commissione 'Linguaggio di Genere', ha altresì inteso dare avvio al progressivo allineamento alle richieste provenienti dall'Unione Europea (Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo) e quelle del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Direttiva 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"). Quest'ultima, in particolare, chiede alle pubbliche amministrazioni di «utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)» e di curare in tal senso «la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale», come si evince anche dalla DM n. 2/2019. In questa prospettiva, il CUG UNIBA ha rivolto particolare attenzione al vademecum "La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo" (2008) e, più in particolare, alle "Le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR" (2018).

Sulla base di quanto brevemente descritto, la Commissione 'Linguaggio di Genere' ha di recente cominciato a lavorare su di una più concreta proposta di documento contenente linee guida generali per un uso corretto e non discriminatorio del genere nelle diverse tipologie di documenti amministrativi dell'Ateneo barese, da presentare successivamente agli organi centrali come contributo, in un'ottica propulsiva, per una riflessione ed eventuale revisione di talune delle formule o degli stili utilizzati, ad esempio, nella c.d. comunicazione pubblica o istituzionale. Non a caso, tale iniziativa si inserisce nella scia di azioni svolte da altri Atenei italiani in merito alle questioni del rapporto linguaggio e genere nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, come l'Università degli Studi di Palermo (Manuale di stile. Scrivi bene e parla chiaro), l'Università degli Studi di Trieste/Udine (Dichiarazione d'intenti per la condivisione di buone pratiche per un uso non discriminatorio della lingua italiana), l'Università degli Studi di Perugia (La comunicazione istituzionale al femminile. Per una comunicazione attenta al genere), l'Università degli Studi di Torino (Un approccio di genere al linguaggio amministrativo), l'Università degli Studi di Ferrara (Prontuario dell'Università degli Studi di Ferrara per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili), l'Università Ca' Foscari di Venezia (Linee guida per il linguaggio di genere), l'Università degli Studi di Padova (Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere) e l'Università degli Studi di Trento (Per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze).

## INIZIATIVA N. 2: AZIONE B - AZIONI DI MONITORAGGIO DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE, DELLE POLITICHE DI GENERE E DEL GRADO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

In ragione della integrazione prevista dal DM 2/2019 e dalle *Linee Guida CRUI sul Bilancio di genere* con il Ciclo della Performance, è in corso la revisione delle modalità di monitoraggio delle situazioni di discriminazione, delle politiche di genere e del grado di benessere organizzativo, in coerenza con le altre fasi di programmazione e rendicontazione. Poiché la strutturazione di tali processi prevede il coinvolgimento di strutture amministrative e organi di Ateneo si preferisce considerare transitorio l'anno 2019 a beneficio di una implementazione condivisa ed efficace richiedendo, quest'ultima, un percorso graduale.

### SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'implementazione graduale del [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#) ha consentito di inglobare il benessere organizzativo nell'ambito di una delle 4 dimensioni in cui si esplica la performance amministrativa di Ateneo. In particolare, la misurazione del benessere organizzativo del PTA concorre alla misurazione della dimensione della crescita e dell'innovazione finalizzata al miglioramento della performance istituzionale, nel breve e lungo periodo, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, con la finalità di tendere alla valorizzazione del ruolo centrale del/la lavoratore/trice nella propria organizzazione. In questa prospettiva, la programmazione di Ateneo individua progetti di miglioramento e sviluppo organizzativo. Inoltre, la definizione di specifici obiettivi di performance (strategici e operativi) costituisce la leva per migliorare i livelli di benessere organizzativo rilevati in particolari ambiti. I risultati dell'indagine sono, altresì, inseriti nella Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo e costituiscono la base informativa anche per la programmazione delle azioni di miglioramento del benessere del personale universitario contenute, altresì, nel Piano delle Azioni Positive (PAP). La performance amministrativa di Ateneo comprende la performance delle strutture e quella individuale (le cui dimensioni e processi di valutazione sono descritti nel paragrafo 5) del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. In linea con il d. lgs. n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni, le componenti della valutazione della performance individuale sono due:

- i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati e fissati nell'ambito de Piano Integrato;
- i comportamenti e le competenze adottate/maturate nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività.

L'Università valuta la performance individuale del personale tecnico-amministrativo contrattualizzato ai sensi del d.lgs. 165/2001. Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale si distinguono:

- soggetti valutati (personale con o senza incarichi di responsabilità);
- soggetti valutatori (soggetti che, avendo diretta contezza della performance del valutato, partecipano al protocollo di valutazione della performance individuale).

L'Università adotta un protocollo di valutazione differenziato in relazione al livello di responsabilità ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa.

- modello *misto* (che contempla in maniera differenziata per tipologia di incarico l'autovalutazione, l'approccio *bottom-up* e quello *top-down*) per il personale con incarichi di responsabilità;
- modello *top-down* per il personale senza incarichi di responsabilità.

Al Personale Tecnico Amministrativo sono assegnati, secondo la logica *cascading*, obiettivi operativi (individuali e/o organizzativi) collegati a:

- obiettivi strategici definiti nel documento di Programmazione Strategica di Ateneo (Sezione I del Documento di Programmazione Integrata);
- progetti del Piano Triennale (Sezione II del Documento di Programmazione Integrata);
- progetti assegnati ai Direttori delle Direzioni Amministrative (Dirigenti) contenuti nel Piano Integrato (Sezione III del Documento di Programmazione Integrata);
- progetti trasversali assegnati al Direttore Generale contenuti nel Piano Integrato (Sezione III del Documento di Programmazione Integrata)
- azioni di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza sui processi gestiti.

In tale ottica, quindi, l'Allegato 1 del Piano delle Azioni Positive 2019-2021 contiene l'elenco degli obiettivi operativi assegnati al personale tecnico amministrativo direttamente collegati con le priorità politiche e gli obiettivi strategici su cui impattano le iniziative in tema di pari opportunità.

Infatti, al fine di assicurare la piena integrazione tra il Piano delle Azioni Positive 2019-2021 e il Documento di Programmazione Integrata 2019-2021, le iniziative di seguito rindicate si riconducono alle Priorità Politiche perseguite dall'Università degli Studi di Bari, contribuendo di fatto al raggiungimento di uno o più obiettivi strategici. Di seguito si dettagliano le priorità politiche principalmente interessate da iniziative relative alla

promozione delle pari opportunità. Per ciascuna Priorità, sono riportati gli obiettivi strategici collegati e gli indicatori, mentre i relativi valori consuntivi al 2019 potranno essere forniti solo successivamente, dopo l'adozione, da parte degli Organi di Governo, e la validazione, da parte del Nucleo di Valutazione, della Relazione annuale sulla Performance 2019 (giugno 2020).

Priorità B - Migliorare i servizi agli studenti e la divulgazione dell'offerta formativa

Cod. Ob. Strat.	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
<b>B2</b>	Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	Grado di realizzazione della rete integrata di servizi
		Percentuale di CFU conseguiti al primo anno su CFU da conseguire (AVA - iA13)
		Percentuale di studenti che proseguono nel secondo anno nella stessa classe di laurea (analisi per coorte) (AVA - iA14)

	Percentuale di laureati (regolari) entro la durata normale del corso (AVA - iA2)
	Percentuale di abbandoni della classe dopo N+1 anni (Analisi per coorte) (AVA - iA24)
<b>B3</b> Implementare azioni per la valorizzazione del merito	N. di studenti che usufruiscono di borse di studio UNIBA/N. totale di studenti
	Volume delle risorse impiegate per la valorizzazione del merito degli studenti /Totale costi
	N. di iniziative avviate in tema di orientamento in ingresso ed in itinere
	Numero di unità didattiche erogate in modalità e-learning

Priorità D - Valorizzare il capitale umano

Cod. Ob. Str.	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
<b>D1</b>	Migliorare il livello di benessere organizzativo	Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine
<b>D2</b>	Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	Numero di personale destinatario di corsi di formazione / Numero totale personale
		Numero iniziative destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo

Priorità H- Favorire azioni per la sostenibilità ambientale e sociale

Cod. Ob. Str.	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
---------------	----------------------------------	------------

<b>H1</b>	Promuovere interventi di sostenibilità ambientale	N. interventi mirati all'uso di fonti rinnovabili
		Percentuale di rifiuti differenziati
<b>H2</b>	Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti	N. interventi a supporto degli studenti disabili e DSA
		N. ascolti
<b>H3</b>	Implementare una rete territoriale per lo sviluppo sostenibile tra l'Università e altri enti	Numero di partenariati e accordi con altri Enti, Istituzioni e Associazioni della società civile aventi come finalità la promozione dello sviluppo sostenibile
<b>H4</b>	Predisposizione e implementazione di azioni volte a favorire il processo di transizione verso la sostenibilità di Ateneo	N. corsi di studio in cui è attivato un insegnamento interdisciplinare di Sostenibilità/ N. totale corsi di studio
		Numero di azioni volte a promuovere stili di vita più sostenibili all'interno della comunità universitaria

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **Modalità di nomina del CUG**

Il Comitato Unico di Garanzia dell’Università degli Studi di Bari in carica è stato costituito con DDG n. 10 del 16.01.2019 e successivamente integrato con i rappresentanti degli studenti (DR n. 2074 del 15.04.2019) e degli specializzandi (DR n. 2698 del 07.06.2019).

La composizione al 31.12.2019 risulta essere la seguente :

#### COMPONENTI EFFETTIVI

(ai sensi dello Statuto dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, emanato con D.R. n. 2959 del 14.06.2012)

(triennio accademico 2018/2021)

VIMERCATI Aurora Adriana- PRESIDENTE

SCALERA Michele- Personale Docente

PROTA Francesco- Personale Docente

FORNASARI Alberto - Personale Docente

ALBANESE Daniela- Personale Tecnico Amministrativo

DEL MASTRO Marcello - Personale Tecnico Amministrativo

MASTROPASQUA Ilario - Personale Tecnico Amministrativo

PELLERANO Domenico - Personale Tecnico Amministrativo

DI MARTINO Antonella- Personale Tecnico Amministrativo

MINAFRA Antonio - Personale Tecnico Amministrativo

LOSITO Rosalba - Personale Tecnico Amministrativo

ROMANAZZI Domenica - Personale Tecnico Amministrativo

EPIFANI Maria Cristina- Personale Tecnico Amministrativo

FLAU Brigitta - Personale CEL

DABBICCO Stefania - Personale Tecnico Amministrativo  
BUCCI Renato - Personale Tecnico Amministrativo  
BARLETTA Marco - Componente Dottorandi (biennio accademico 2018/2020)  
DE GIUSEPPE Rossella - Componente Studente (biennio accademico 2018/2020)  
MEDICI Marco Componente Studente (biennio accademico 2018/2020)  
MIRABILE Alessandra Componente Specializzandi (biennio accademico 2018/2020)

COMPONENTI SUPPLEMENTI  
(triennio accademico 2018/2021)

INTONTI Mariantonietta - Personale Docente  
MAURO Graziana - Personale Tecnico Amministrativo  
DE SANTIS Guido - Personale Tecnico Amministrativo  
AIUOLO Ivan - Personale tecnico Amministrativo  
VALLINO Marina - Personale Tecnico Amministrativo  
PAPA Giovanna - Personale Tecnico Amministrativo  
ROSSIELLO Francesco - Personale Tecnico Amministrativo  
SCARASCIULLO Donato - Personale Tecnico Amministrativo  
NAVIGLIO Pietro - Personale Tecnico Amministrativo  
CICCARELLI Stefano - Componente Dottorandi (biennio accademico 2018/2020)  
CARCAGNI Giorgio Componente Studente (biennio accademico 2018/2020)  
GRASSI Luana Componente Studente (biennio accademico 2018/2020)  
SUAVO BULZIS Paola Componente Specializzandi (biennio accademico 2018/2020)

In applicazione delle norme vigenti al momento del rinnovo del Comitato Unico di Garanzia nella sua attuale costituzione, si fa presente quanto segue:

- i componenti di parte sindacale (effettivi e supplenti) sono stati designati dalle OO.SS. presenti in Ateneo;
- i rappresentanti dell'Amministrazione (effettivi e supplenti) sono stati individuati con procedura elettorale, in numero pari ai componenti di parte sindacale, in modo da assicurare una rappresentanza paritaria del personale docente e tecnico-amministrativo/c.e.l.; le predette procedure elettorali sono state espletate con corpi elettorali distinti per ciascuna delle due categorie;

- i rappresentanti di specializzandi e dottorandi (effettivi e supplenti) sono stati individuati con procedura elettorale da specializzandi e dottorandi iscritti all'Ateneo barese, con corpi elettorali distinti per ciascuna componente;
  - i rappresentanti degli studenti (effettivi e supplenti) sono stati eletti dal Consiglio degli Studenti.
- E' stata in ogni caso garantita la presenza paritaria di genere.

Il Presidente è stato eletto dal Comitato al proprio interno, tra i componenti di parte pubblica.

E' utile precisare che, successivamente al rinnovo del Comitato nella sua attuale composizione, sono entrate in vigore nuove disposizioni statutarie (D.R. 423 del 04.02.2019), in base alle quali:

- i componenti di parte sindacale sono designati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative di Ateneo, come previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, art. 43, comma 4;
  - i rappresentanti dell'Amministrazione, in numero pari ai componenti di parte sindacale, sono designati dal Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione, in modo da assicurare una rappresentanza paritaria del personale docente e tecnico-amministrativo/c.e.l..
- Non sono state introdotte modifiche in ordine alle modalità di individuazione dei rappresentanti di studenti, specializzandi e dottorandi.

Si ritiene, altresì, utile far presente che, in base alle predette disposizioni statutarie sopravvenute:

- il Presidente del Comitato è nominato dal Rettore, sentito il Senato Accademico, ed è scelto tra i componenti di parte pubblica;
- il Comitato è costituito con Decreto del Rettore (non più con provvedimento del Direttore Generale).

### **Eventuale dotazione di budget annuale**

Il CUG Uniba non dispone di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001. Tuttavia è opportuno evidenziare che l'Amministrazione è solita sostenere finanziariamente le iniziative del CUG, incluse le attività di formazione e aggiornamento delle/dei componenti.

### **Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione**

Come già sopra specificato, l'Amministrazione è solita sostenere finanziariamente le iniziative del CUG, incluse le attività di formazione e aggiornamento delle/dei componenti.

Nell'anno 2019 sono state finanziate le seguenti attività di formazione/aggiornamento per i/le componenti del CUG:

- borsa di studio per partecipazione a Scuola Estiva SSIS- Società italiana delle storiche " Democrazie fragili. Populismo, razzismo, anti-femminismo."

### **Riconoscibilità/visibilità**

L'Ufficio di supporto alle attività del CUG ha implementato un'apposita pagina (<https://www.uniba.it/ateneo/pari-opportunita>) all'interno del sito *web* dell'Università, ove sono riportate tutte le notizie utili, incluse quelle riguardanti composizione ed attività del Comitato. La predetta pagina viene costantemente aggiornata a cura del medesimo Ufficio.

Per dar maggiore risalto all'Organo e facilitare l'utenza esterna ed interna nel raggiungimento dello spazio *web*, ad esso dedicato è stato inserito apposito *link* sulla *homepage* del portale Uniba.

L'Amministrazione ha sempre garantito al Comitato la disponibilità di sale e spazi necessari per lo svolgimento di riunioni ed eventi. Sarebbe auspicabile in futuro l'individuazione di spazi idonei da mettere permanentemente a disposizione del Comitato per le proprie attività.

### **Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG**

Si fa rinvio a quanto previsto nel *Regolamento di funzionamento* del CUG UniBa, emanato con D.R. n. 2112 del 29.06.2017 ed attualmente in fase di revisione per adeguamento al Nuovo Statuto Uniba.

### **Presenza in carico dei pareri**

Con nota prot. n. 95463 del 23.12.2019 a firma del Direttore Generale è stata trasmessa la bozza del "Regolamento in materia di Telelavoro", sulla quale il Comitato ha espresso il parere di competenza nella prima riunione utile successiva (30 gennaio 2020).

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

Il CUG Uniba nel 2019 ha collaborato con :

- Direzione Generale
- Delegata del Rettore per le problematiche inerenti agli studenti diversamente abili ( prof.ssa Gabrielle Coppola)
- Responsabile della Linea di azione relativa alle questioni di genere (prof.ssa Francesca Romana recchia Luciani)
- Responsabile della Linea di progetto per la redazione dei bilanci di Ateneo (prof. Ernesto Toma)
- Centro Interdipartimentale di Studi sulle Culture di Genere – CISCuG
- Festival delle Donne e dei saperi di Genere
- Referente Progetto “Quality of life at work” (QoL@Work) ( prof.ssa Amelia Manuti)
- Giraffa ONLUS
- Rete “Generare culture non violente”
- Fondazione “Palazzo Fizzarpotti” (Progetto SAFE)

Nel corso del 2019 è stato avviato, con la costituzione di apposito Gruppo di lavoro, il processo di adozione del Codice di prevenzione e contrasto Ad es. Rete generare culture non violente ecc.delle molestie sessuali e morali e dell’istituzione della figura della/del Consigliere di fiducia.

## **B. ATTIVITA’**

Nel corso dell’anno 2019 il Comitato si è riunito quattro volte, come da prospetto sotto riportato .

Riunione n.1	21.01.2019
Riunione n.2	14.02.2019
Riunione n.3	02.05.2019
Riunione n.4	19.12.2019

I relativi verbali sono pubblicati sul sito internet istituzionale e consultabili all'indirizzo <https://www.uniba.it/ateneo/pari-opportunita/verbali/anno-2019>

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

1. Collaborazione con la Regione Puglia ai fini della realizzazione di un piano integrato di interventi per promuovere l'accesso delle donne ai percorsi di studio e di conseguente carriera nell'ambito delle STEM (Scienza, Tecnologia, Engineering e Matematica): partecipazione alla realizzazione dell'evento lancio dell'iniziativa in data 8 marzo 2019 (riunione CUG del 14.02.2019);
2. Sostegno politico-culturale alla realizzazione del *Festival delle donne e dei saperi di genere 2019 - VIII edizione*, supportandone – in particolare – il relativo finanziamento da parte dell'Amministrazione (riunione CUG del 14.02.2019);
3. Sostegno all'indagine sul personale dipendente avviata dall'Amministrazione, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale: invio nota di sollecito alla compilazione del relativo questionario, indirizzata a tutto il personale interessato (riunione CUG 02.05.2019);
4. Approvazione proposta di stipula di apposita Convenzione con la Società Italiana delle Storiche (SIS), ai fini del finanziamento di borse di studio in favore di studenti e personale tecnico-amministrativo per la frequenza di una scuola estiva sul tema: "Violenza contro le donne e violenza di Genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna ad oggi" (riunione CUG del 02.05.2019);
5. Esame problematiche, con audizione relativi responsabili (riunione CUG del 02.05.2019), inerenti:
  - Asili nido di Ateneo;
  - Accessibilità ai siti *WEB* di Ateneo;
  - Condizioni di agibilità dei servizi logistici primari e di conforto offerti agli studenti;
  - Reti di distribuzione di posta elettronica di Ateneo;

- Contratto integrativo Collaboratori Esperti Linguistici e loro retribuzione;
6. Costituzione Commissioni e/o Gruppi di lavoro:
- Commissione sostenibilità sociale e di genere (riunione CUG del 02.05.2019);
  - Commissione sul linguaggio di genere (riunione CUG del 02.05.2019);
  - Commissione Conciliazione tempi di lavoro e vita privata (riunioni CUG del 02.05 e del 17.12.2019);
  - Commissione per approfondimento tematica collegata alla prevenzione delle molestie sessuali e morali e del relativo Codice di condotta (riunione CUG del 02.05.2019);
  - Gruppo di lavoro con il compito di predisporre un documento sul servizio “Asili nido” di Ateneo ed elaborare un’indagine per verificare in particolare il fabbisogno della comunità universitaria (riunione CUG del 02.05.2019);
  - Gruppo di lavoro con il compito di monitorare l’attuazione del Piano di Azioni Positive e proporre eventuali integrazioni e/o modifiche (riunioni CUG del 02.05 e del 17.12.2019);
  - Gruppo di lavoro con il compito di fornire un supporto per l’avvio di un percorso convenzionale mirato alla realizzazione di uno sportello anti violenza (riunione CUG del 17.12.2019);
7. Patrocinio gratuito della “Settimana contro la violenza sulle donne” promossa dall’Associazione Universo Studenti” e dal Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione (riunione CUG del 17.12.2019);
8. Sostegno alla partecipazione dell’Università degli Studi di Bari alla somministrazione in via sperimentazione di un questionario mirato a misurare la qualità della vita di chi lavora, proposta dal network di ricerca QoL@Work (riunione CUG del 17.12.2019);
9. Elaborazione proposte ai fini della stesura dei documenti di programmazione dell’Ateneo (riunione CUG del 17.12.2019);
10. Collaborazione al Progetto UNIRE – Università Italiane in Rete contro la violenza di genere.

Come già evidenziato, nel 2019 è stato costituito, nell'ambito del CUG, un Gruppo di lavoro finalizzato all'approfondimento delle tematiche collegate alla prevenzione delle molestie sessuali e morali e del relativo Codice di condotta.

Deve darsi atto che, allo stato, l'esercizio dei poteri di verifica del CUG risente fortemente dell'assenza di un sistema strutturato di raccolta di informazioni e dati relativi agli ambiti di competenza dell'Organo, nonché dell'assenza di forme di raccordo istituzionale fra i vari uffici, strutture, soggetti a vario titolo interessati a queste tematiche.

Sinora si è ovviato a questa criticità grazie alla collaborazione sinergica instaurata dal CUG con gli uffici in staff alla Direzione generale.

Per il futuro si auspica l'istituzione di occasioni strutturate di confronto fra i vari attori istituzionali, finalizzate alla necessaria condivisione delle informazioni e delle decisioni in fase di programmazione, nonché all'impostazione ed attuazione delle fasi di monitoraggio e verifica delle azioni.

### ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Al fine di evitare ridondanze, si rinvia a quanto già fatto rilevare nelle note metodologiche rappresentate in ciascuna Sezione della presente Relazione.

Inoltre, poiché attualmente l'Amministrazione ha messo in campo azioni di notevole portata, sia in ordine alle implementazioni programmate nell'ambito degli obiettivi strategici sia in ragione della intervenuta emergenza sanitaria, si ritiene opportuno considerare transitorio il corrente anno anche dal punto di vista della formulazione di proposte di miglioramento. Tanto in attesa del nuovo assetto che si andrà a configurare in tempi brevi e che attualmente è ancora suscettibile di variazioni anche a seguito di interventi governativi.