



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



Relazione del Comitato Unico di Garanzia UNIBA

ANNO 2020



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

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

Nota metodologica

Si ritiene utile premettere alcune considerazioni in merito al 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" e, dunque, alle conseguenze che ne sono derivate in termini di implementazione, nonché di redazione del presente documento.

Il sopraggiungere dell'emergenza epidemiologico-sanitaria ad inizio 2020, da un lato, ha rallentato il processo di implementazione di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 e, dall'altro, non ha consentito di realizzare appieno le azioni programmate e/o promosse nell'Ateneo barese, anche attraverso il CUG, nelle materie che concernono la parità di genere, le pari opportunità nonché, più in generale, il benessere organizzativo e sociale.

Più in particolare, si evidenzia che la situazione brevemente richiamata ha reso difficoltoso per il Comitato interpretare il proprio ruolo in coerenza con le scelte di fondo che ne orientano l'azione e che, sostanzialmente, sono dirette a promuovere e a sostenere forme di informazione, sensibilizzazione e discussione allargata, complessivamente mirate a 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.

Sulla base di quanto considerato in via di premessa, si ritiene opportuno mettere in evidenza lo sforzo da parte dell'Amministrazione sia in termini di produzione di dati, sia in relazione alla organizzazione di più articolate ed approfondite attività di raccolta dei dati stessi, anche attraverso la

predisposizione di indagini conoscitive, ovvero la somministrazione di questionari (vd. *Allegato n. 1*). L'entità dello sforzo si apprezza sia nella comparazione con quanto prodotto nel 2019, sia nella considerazione del contesto emergenziale nel quale si è operato e tuttora si opera.

Tuttavia, tale attività non può dirsi esaurita. In particolare, è ancora in atto l'espletamento di indagini in materia di benessere lavorativo e di conciliazione vita-lavoro – come risulta dall'*Allegato n. 1*, nonché dal *Piano di Azioni Positive 2021-2023* (<https://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2021-2023/documento-di-programmazione-integrata-2021-2023>) – e, soprattutto, è in fase di costituzione il *Gruppo di lavoro* previsto dalle *Linee guida Crui sul Bilancio di Genere*. Si tratta di due ambiti di azione che prevedono forme di diretto coinvolgimento del CUG e che rilevano anche ai fini delle analisi che detto organo è chiamato a elaborare e a produrre nel presente Documento.

In considerazione di tale complessiva situazione, il CUG si è fatto parte attiva nel rappresentare al Rettore e all'Amministrazione l'importanza di implementare il processo di approvazione del *Bilancio di Genere* in conformità ai criteri metodologici previsti dalle già citate *Linee guida Crui sul BdG* e, dunque, in stretta correlazione con l'elaborazione e attuazione del *Piano di Azioni Positive* nonché, più in generale, con la programmazione strategica di Ateneo (*Documento di Programmazione Integrata-DPI*), al fine ultimo di favorire l'allineamento dell'azione dell'Ateneo barese alle indicazioni emergenti nel quadro nazionale e dell'Unione europea.

L'opzione per una linea di azione che muova da una lettura attenta delle tendenze in atto, nonché dei profili di maggiore complessità del quadro politico-istituzionale, appare la più idonea rispetto alla esigenza di costruire processi destinati ad essere implementati nel periodo medio-lungo ed in una logica di integrazione sempre più strutturata e ciclica, anche al fine di corrispondere ai principi posti dall'Unione europea in materia di *gender mainstreaming* e, con particolare pregnanza in questa sede, in relazione all'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP), concepito quale strumento di cambiamento strutturale, specificamente rivolto a università ed enti di ricerca e, per ciò stesso, destinato a incidere su aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti della società. Operativamente, tale strumento implica l'avvio di un processo programmatico che, in quanto tale, richiede di essere articolato secondo le tipiche fasi di analisi, pianificazione, implementazione e monitoraggio. Più specificamente, le fasi in cui si deve articolare il GEP sono quelle volte a: condurre valutazioni di impatto/audit di procedure e

pratiche per identificare fenomeni di segregazione di genere; identificare e implementare strategie innovative per correggere eventuali *bias*; definire obiettivi e monitoraggio dei risultati.

L'importanza strategica riconosciuta al GEP testimonia della centralità della parità di genere, peraltro in un contesto generale contrassegnato dall'incancrenirsi dei fenomeni di segregazione (verticale e orizzontale) nel mercato del lavoro e negli ambienti di lavoro (in maniera particolare, quelli accademici), dal perpetrarsi di fenomeni di discriminazione a sfondo sessuale, incluse le molestie, nonché dal manifestarsi della violenza di genere quale vera e propria piaga sociale.

Al riguardo, vale la pena osservare che il GEP presenta stringenti analogie, se non profili di vera e propria sovrapposizione, con la configurazione giuridica e le funzioni che, nel nostro ordinamento, sono riconosciute al Piano triennale di Azioni Positive (PAP) che le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*).

Nel tempo, tale strumento ha registrato un ampliamento sia in relazione a contenuti ed obiettivi, in linea con l'evoluzione che ha riguardato lo stesso diritto antidiscriminatorio che, come è noto, ha conosciuto un significativo processo di espansione, sia in relazione all'ambito di applicazione e di approfondimento/affinamento delle tecniche di tutela o, più in generale, degli strumenti e delle misure complessivamente mirate a garantire il rispetto della persona e della sua dignità, specie nei luoghi di lavoro e di studio, nel caso delle università.

In parallelo, anche per effetto di normative come quella concernente la stessa istituzione dei CUG o la previsione di forme di premialità o incentivi (e disincentivi) selettivi, è cresciuto l'interesse per il benessere organizzativo e, in senso più ampio, per la cultura della responsabilità sociale e della sostenibilità. In questa prospettiva, il benessere organizzativo tende ad essere letto quale substrato per garantire un concetto molto più ampio di salute e sicurezza di chi lavora, in coerenza con quanto riconosciuto e sostenuto dalle fonti internazionali, le quali definiscono la salute come «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplice assenza di malattia» (*Organizzazione Mondiale della Sanità*). Un concetto, dunque, ampio e inclusivo della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione o violenza, verbale e non, diretta o indiretta, in un'ottica di superamento degli stereotipi e di adozione di pratiche di valorizzazione delle differenze.

Tale complessiva evoluzione è contrassegnata nel settore pubblico dallo stretto collegamento con il ciclo della performance e questo ha contribuito all'utilizzo del Piano triennale di Azioni Positive quale strumento programmatico riferito anche alla complessiva tematica del benessere organizzativo per la valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

In particolare, la parità di genere mantiene una sua specialità e, in qualche modo, un rilievo autonomo o prioritario nell'ambito delle complessive strategie programmatiche, specialmente in quelle delle Università, le quali sono chiamate a definire forme di buona articolazione e correlazione tra i diversi strumenti programmatici e di rendicontazione, di cui il BdG ne costituisce parte integrante.

Per l'insieme delle ragioni esposte, l'analisi approfondita dei dati di cui a questa Sezione (*Dati sul personale*) e alla Sezione 2 (*Conciliazione vita-lavoro*) è da ritenersi in corso d'opera, in attesa del completamento della raccolta dei dati stessi da parte dell'Amministrazione, ma anche, e soprattutto, della costituzione del Gruppo di lavoro di cui alla *Linee guida Crui sul BdG*. Tale processo potrà consentire letture non superficiali dei dati, coglierne il reale rilievo ovvero le implicazioni di fondo ed effettuare valutazioni in termini di impatto di genere sulle quali costruire congrue azioni e misure di riequilibrio in sede di programmazione. Soprattutto, tale processo potrà consentire anche la graduale articolazione e omogeneizzazione dei diversi adempimenti in attuazione delle vigenti disposizioni, come quelle legate, ad esempio, al *Gender Equality Plan* che, secondo alcuni documenti presentati dalla Commissione europea, rileva anche in termini di requisito di accesso ai finanziamenti UE (da settembre 2020 l'approvazione di un GEP è un criterio di eleggibilità richiesta a centri di ricerca e università; da febbraio 2021 i nuovi bandi ERC precisano che la presenza del GEP è obbligatoria al momento della firma del *Grant Agreement*).

Infine, in una prospettiva più ampia, si ritiene utile evidenziare un disallineamento temporale – in ordine al quadro regolamentare nazionale e alla relativa *governance* – con gli altri documenti di rendicontazione e, in particolare, con la *Relazione sulla Performance*, in cui confluisce anche l'analisi dei dati di Ateneo e che, come noto, deve essere prodotta entro il 30 giugno (si veda anche la *Sezione 5 – Performance* del presente documento).

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati forniti dall'Amministrazione sulla situazione del personale per l'anno 2020 sono riportati nell'*Allegato n.1* di questo documento e qui sintetizzati e commentati.

Personale Tecnico Amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo è costituito da 1.275 unità, di cui il 54,04% sono donne (689) e il 45,96% sono uomini (586).

La presenza femminile è prevalente nelle categorie intermedie (C e D). Anche gli uomini sono più numerosi nelle categorie intermedie, ma si nota una maggiore percentuale di dipendenti di genere maschile nella categoria B (il 57,92% di uomini a fronte del 42,08% di donne) e nella categoria dirigenziale (il 66,67% di uomini a fronte del 33,33% di donne), mentre nella categoria EP è prevalente il numero di dipendenti di genere femminile (con il 55,26% di donne a fronte del 44,74% di uomini). Le due donne che afferiscono alla categoria dirigenziale sono di età superiore ai 51 anni, lo stesso dicasi per gli uomini che afferiscono alla stessa categoria, di cui soltanto 1 appartiene alla fascia dai 41 ai 50 anni.

Analizzando più in particolare la **distribuzione per fasce di età**, emerge una netta prevalenza della popolazione al di sopra di 51 anni, sia per gli uomini (con il 63,83%) che per le donne (con il 64%). Da notare che solo lo 0,78% del totale complessivo è under 30, equivalente a 10 unità equamente distribuite tra uomini e donne.

La distribuzione per fasce d'età e per categoria è consistente con quella relativa **all'anzianità di servizio**: oltre l'80% del personale tecnico amministrativo sia maschile che femminile ha una anzianità superiore ai 10 anni. Da notare che la componente femminile della categoria EP con anzianità superiore a 10 anni è più numerosa nella fascia di età >60 anni.

Analizzando la distribuzione di genere per **categoria e area**, si nota una polarizzazione maschile nell'Area servizi generali e tecnici e nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed elaborazione dati e una polarizzazione femminile nell'Area Amministrativa, Amministrativo-Gestionale, Area Biblioteche e Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria.

Se analizziamo la **tipologia contrattuale**, delle 1.275 unità complessive solo 57 dipendenti hanno optato per un contratto a tempo parziale, di cui in netta prevalenza sono di genere femminile (44 donne e 13 uomini).

In relazione alle posizioni di **responsabilità remunerate non dirigenziali**, si nota una netta prevalenza del genere femminile: 191 donne e 139 uomini.

Anche tra i 42 **collaboratori ed esperti linguistici** abbiamo una prevalenza femminile (71,43% donne e 28,57% uomini).

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, non dirigenziale, notiamo un leggero divario economico a favore delle donne nella categoria B e più consistente nella categoria EP, nelle altre categorie il divario economico è a favore degli uomini, in particolare nella categoria dei CEL.

Per quanto attiene **al titolo di studio** del personale tecnico-amministrativo, non dirigenziale, notiamo che sono in netta prevalenza le donne con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea sia rispetto al proprio genere (328/687) che rispetto agli uomini (193/582).

Personale docente

Per quanto attiene al personale docente, costituito da 1.521 unità, le proporzioni sono invertite: il 45,69% sono donne (695) e il 54,31% sono uomini (826).

Se analizziamo l'anzianità del **personale docente, ripartita per ruolo, genere e range di età**, la maggior parte degli uomini (32,09%) afferiscono ai ruoli di Professori Ordinari, Associati e Straordinari (488=32,09%) e in minoranza (338=22,22%) ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B) rispetto alle donne, in cui nuovamente le proporzioni sono invertite: la maggioranza (388=25,51%) afferisce ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B) e in minoranza ai ruoli di Professori Ordinari e Associati (307=20,19%). Inoltre, la maggioranza dei Professori Ordinari, Associati e Straordinari sia uomini (350) che donne (208) rientra nel range d'età superiore ai 51 anni e solo 138 uomini e 99 donne hanno meno di 51 anni. Per quanto attiene ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B) le donne nel range di età inferiore ai 50 anni sono in netta prevalenza (243)

rispetto alle donne che appartengono alla fascia di età superiore ai 50 (125); anche tra gli uomini nei ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B) prevalgono quelli appartenenti alla fascia d'età inferiore ai 50 (215) rispetto ai 123 uomini d'età superiore ai 50 anni.

Per quanto attiene alla media delle **retribuzioni omnicomprensive per il personale docente**, suddivise per genere e ruolo, notiamo un netto divario economico a favore degli uomini in tutti i ruoli, con particolare evidenza (16,03%) nel ruolo di Professore Ordinario.

Per quanto attiene alle **posizioni di responsabilità del personale docente**, le proporzioni risultano invertite rispetto a quelle del personale tecnico-amministrativo: si nota una nettissima prevalenza del genere maschile: 173 uomini e 80 donne.

Passando all'analisi degli **Organi di governo**, i due **Organi monocratici** sono equamente distribuiti tra uomini e donne, mentre per quanto attiene a quelli **collegiali**, il CUG rileva che la componente del personale tecnico-amministrativo presente sia nel Consiglio di Amministrazione (U=1; D=0) che nel Senato accademico (U=3; D=0) è riconducibile esclusivamente al genere maschile. Per quanto riguarda il personale docente presente sia nel Senato accademico (U=16; D=7) che nel Consiglio di amministrazione (U=2; D=1) notiamo una netta prevalenza di uomini.

Anche per quanto attiene agli **Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia**, si nota una nettissima prevalenza di uomini (Direttore generale: U=1; Nucleo di valutazione: U=7 - D=1; Collegio dei revisori dei conti: U=4 - D=1; Collegio dei Direttori di Dipartimento e Presidi di Scuole: U=23 - D=2).

In tutti gli **altri organi** notiamo o un'equa presenza dei due generi (Presidio della qualità di Ateneo) o una leggera presenza maggioritaria di donne (CUG, Collegio dei garanti dei comportamenti, Collegio di disciplina), tranne che per il Garante degli studenti che è rappresentato da un uomo.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In considerazione di quanto espresso nella Nota metodologica di cui alla Sezione 1, si ribadisce che è in atto l'espletamento dell'indagine conoscitiva in materia di benessere organizzativo e dell'indagine sui bisogni in materia di conciliazione vita-lavoro e che è, inoltre, in fase di costituzione il Gruppo di lavoro previsto dalle *Linee guida Crui sul BdG*.

Si fa presente che già nell'anno 2019 sono state promosse e realizzate forme di indagine conoscitiva sulla tematica della conciliazione vita-lavoro, nonché di studio in materia di *smart working* e, soprattutto, di telelavoro e sono state avviate le prime discussioni in sede di tavoli tecnici e negoziali che hanno visto il coinvolgimento di più attori.

Tali azioni hanno consentito di elaborare la bozza di "Regolamento in materia di Telelavoro", oggetto di confronto-apprendimento nonché di condivisione con i Soggetti Sindacali, che è stata formalmente approvata ad inizio 2020.

Relativamente ai dati forniti dall'amministrazione (vd. *Allegato n. 1*), si rappresenta quanto segue in ordine alle seguenti misure di conciliazione:

- **part-time (orizzontale, verticale, misto):** solo il 2,8% del personale (38 donne - 8 uomini) ne ha fruito;
- **lavoro agile o smart working:** l'elevata fruizione di questa misura è legata all'emergenza sanitaria epidemiologica in corso; anche in questo caso si rileva una più alta percentuale di ricorso a questa misura tra le donne 54,49% rispetto agli uomini 43,91% (donne 686 – uomini 573);
- **congedi parentali e permessi l.104/1992:** si rileva l'altissima percentuale pari all'80,67% di fruizione di permessi giornalieri L.104/1992, di cui il 62,02% da donne e solo il 37,98% da uomini; il 15,63% è la percentuale di fruizione dei permessi orari L.104/1992, di cui il 66,25% da donne e solo il 33,75% da uomini; solo 3,3% è la percentuale di fruizione dei permessi giornalieri per congedi parentali, di cui il 61,36% da donne e solo il 38,64% da uomini; infine, i permessi orari per congedi parentali sono stati fruiti solo da donne;
- **telelavoro:** sebbene sia stato adottato il relativo regolamento ad inizio 2020, si rileva che nessuno ne ha chiesto la fruizione.



D'altronde, è chiaro che l'emergenza epidemiologica ha accelerato i processi relativi alle caratteristiche e alle funzioni del ricorso a forme di lavoro a tempo parziale e in modalità agile, nonché a strumenti e azioni per la conciliazione vita-lavoro, che attualmente l'amministrazione sta strutturando anche in funzione delle più recenti disposizioni normative e indirizzi in materia.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In considerazione di quanto espresso nella Nota metodologica di cui alla Sezione 1, si ribadisce che il sopraggiungere dell'emergenza epidemiologico-sanitaria non ha consentito di portare avanti una parte rilevante delle azioni programmate e/o promosse dall'Ateneo barese, anche attraverso il CUG, nelle materie che concernono, in particolare, la parità di genere nonché, più in generale, il benessere organizzativo e sociale.

In attesa di poter formulare le opportune valutazioni delle azioni ancora in fase di implementazione, si rinvia alle misure riportate nell'*Allegato n. 1* per le relative informazioni.

Allo stato, si sottolinea che la governance di Ateneo sta ponendo le basi affinché le questioni connesse alle pari opportunità e alle questioni di genere siano portate all'attenzione dei soggetti o organi competenti.

Al proposito, si segnala che sono state individuate alcune Linee di azione, affidate a due Delegate del Rettore, rispettivamente alla Delegata alle questioni di genere e alla Delegata allo Sviluppo del capitale umano e del welfare, azioni che avranno impatto sulla programmazione strategica e operativa di Ateneo, come si evince dagli obiettivi rappresentati nei documenti programmatori.

Con lo spirito di garantire la massima partecipazione dell'Ateneo a livello nazionale anche in considerazione del rilevante impegno politico-istituzionale, l'Ateneo di Bari è presente in seno alla Crui, Gruppo tematiche di genere, con il coordinamento della Presidente del CUG e la partecipazione della Responsabile dello Staff Sviluppo organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione della Direzione Generale. Tale partecipazione consente di essere parte di una rete attiva soprattutto nell'acquisizione di consapevolezza delle dimensioni che riguardano le questioni oggetto delle misure in parola, presupposto imprescindibile per le azioni da realizzare a livello locale.

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Le azioni inserite nell'ambito del PAP 2021-2023 previste per l'anno in corso sono sintetizzate nella sezione 3 dell'*Allegato n.1*. In ogni caso sono di seguito riportate.

Iniziativa n. 1: Favorire l'inclusione degli studenti più vulnerabili

Si apprezza l'attenzione dell'Amministrazione nei confronti degli studenti più vulnerabili che richiedono un maggiore supporto e affiancamento durante il percorso di studio. Il CUG si impegna a sensibilizzare gli Organi di Ateneo affinché il servizio di counseling venga ampliato e si attuino forme di accompagnamento per gli studenti con disabilità. Tanto in una visione prospettica degli obiettivi individuati per l'anno 2021 ritenuti meritevoli di attenzione da parte di questo organo.

Iniziativa n. 2: Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Riguardo alle azioni previste dal progetto direzionale, il CUG prende atto che l'Amministrazione sta proseguendo nel percorso intrapreso verso la individuazione di misure di conciliazione in maniera strutturata al fine di preconstituire una solida base informativa a supporto delle decisioni che assumerà in condivisione con il CUG. Della necessità di realizzazione delle azioni previste in tale ambito si è rappresentato nell'ambito delle note metodologiche presenti nel presente documento.

Iniziativa n. 3: Favorire lo sviluppo organizzativo e del personale

Si rileva che l'ampio progetto trasversale finalizzato allo sviluppo organizzativo e del personale preveda anche la progettazione della mappatura delle competenze del personale attraverso uno specifico strumento informatico. Tale azione è coerente con la volontà di valorizzare le risorse umane nella loro specificità. Anche in questo caso è evidente la volontà di strutturare e consolidare nel tempo tali azioni conferendone solidità attraverso una visione pluriennale e, pertanto, niente affatto sporadica. Anche in questo caso il CUG potrà realizzare azioni di sensibilizzazione affinché sia garantita la massima partecipazione.

Iniziativa n. 4: Accrescere le competenze del personale e la diffusione della cultura di genere

Il CUG ha partecipato attivamente a tale azione inserendo nel catalogo formativo un proprio percorso sul tema. Nel corso dell'anno, quindi, saranno erogati corsi dedicati all'intera comunità accademica con il coinvolgimento dello stesso CUG, come peraltro previsto dalla Direttiva in 2/2019. Oltre

ai corsi rivolti al personale tecnico-amministrativo, preme evidenziare che sono stati programmati anche corsi rivolti agli studenti di tutti i corsi di Laurea.

Le azioni inserite nell'ambito del PAP 2020-2022 e realizzate nel 2020 sono sintetizzate nella sezione 2 dell'*Allegato n.1*. In ogni caso sono di seguito riportate.

Iniziativa n. 1 Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata delle iniziative in materia di benessere organizzativo

La dimensione integrata si apprezza sotto vari profili, innanzitutto, per aver ricondotto il benessere organizzativo nell'ambito della dimensione della crescita e dell'innovazione nell'implementazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Il benessere organizzativo trova spazio a livello negli obiettivi strategici di Ateneo ed è stato implementato, anche con il parere favorevole del CUG, mediante la partecipazione alla sperimentazione internazionale QualityofLife@Work, prevista nei vari documenti di programmazione di Ateneo, a partire dal PAP 2020-2022.

Iniziativa n. 2 Bilancio di Genere

Nel 2020 l'Amministrazione ha allegato al Documento di Programmazione Integrata 2020-2022 il documento *Bilancio di Genere*, che nasce con una prospettiva di graduale implementazione in quanto, come ribadito in altre sedi documentali, sta provvedendo 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.

Iniziativa n. 3 Benessere organizzativo e sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa

Gli obiettivi descritti nell'ambito della sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa concorrono alla definizione della strutturazione della base informativa e regolamentare di cui si è detto in altre sezioni del presente documento. Si condivide tale approccio che consentirà di conferire oggettività rispetto alle scelte che verranno adottate durante l'anno in corso.

Iniziativa n. 4 Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere e Iniziativa n. 5 Promozione e realizzazione di azioni di public engagement

Le iniziative informative, formative e divulgative nonché la promozione di azioni di public engagement sono state rilevate dalla piattaforma realizzata in house. Anche tali attività hanno risentito della emergenza epidemiologica sebbene siano state realizzate in modalità da remoto.

[Iniziativa n. 6 Competenze trasversali](#)

Nell'ambito delle competenze trasversali sono state programmati i corsi, già descritti nell'ambito della presente sezione, da attuare nel 2021.

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

Relativamente alla formazione, giova rilevare che la percentuale delle donne che ha fruito della formazione nel 2020 è superiore rispetto a quella degli uomini (D=58%; U=42%) nell'ambito di ciascuna tipologia di corsi formativi erogati ad eccezione dei corsi di formazione obbligatoria per i quali è lievemente maggiore la percentuale di partecipazione da parte degli uomini.

L'analisi del genere nelle schede di valutazione non è disponibile.

c) Adozione bilancio di genere

Il presente punto è stato già trattato alla lettera a) della presente Sezione in quanto rappresenta un obiettivo del PAP 2021-2023.

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

[Composizione delle commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo per tipo e genere nell'anno 2020](#)

Tale composizione risulta complessivamente sbilanciata a favore della presenza delle donne. In particolare, per quanto riguarda le commissioni per contratti di lavoro autonomo, la cui numerosità risulta più elevata rispetto alle altre tipologie di concorso. Per queste ultime si rileva la presenza di un maggior numero di uomini.

[Composizione delle commissioni di concorso per il personale docente per tipo e genere nell'anno 2020](#)

Per queste fattispecie di concorso vi è una distribuzione pressoché omogenea di un maggior numero di uomini in tutte le tipologie di concorso. Complessivamente su un numero totale di 588 presenze, 346 sono uomini e 242 sono donne.

e) 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)

Dall'analisi della media delle retribuzioni nette, ivi compresi il trattamento accessorio, del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo pieno presente nella stessa categoria si rileva un valore di 51,07 per gli uomini e 48,93 per le donne. Il focus sulle specifiche categorie mostra che la retribuzione media è superiore nelle donne di categoria B ed EP.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nota metodologica

La promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi (codice obiettivo E2 – Documento di Programmazione Integrata 2020-2022) costituisce un obiettivo strategico dell'Università di Bari Aldo Moro la cui realizzazione è misurata tra gli altri attraverso l'indicatore "Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine".

Nell'ottica di garantire un modello efficace di rilevazione del benessere e di favorire il benchmarking con altri Atenei, l'Ateneo ha, quindi, aderito a dicembre del 2019 al Network Nazionale Quality of Life@Work e alla sperimentazione "QUALITY OF LIFE@WORK".

Il gruppo di lavoro, appositamente costituito, partendo dal modello proposto dal Network Nazionale ha adattato il questionario di rilevazione al contesto dell'Università di Bari tenendo in considerazione:

- ruolo organizzativo (Docenti, CEL e PTA);
- caratteristiche dell'attività svolta;
- contesto di lavoro nel periodo di riferimento (annualità 2020);
- tipologia di relazioni gestite dai lavoratori;
- specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro;
- (Solo per il PTA) items previsti dal modello CIVIT del 29 maggio 2013, già utilizzato dall'Ateneo nelle rilevazioni a partire dal 2013 fino al 2019, al fine di consentire la confrontabilità nel tempo di alcuni risultati particolarmente significativi.

L'esigenza di targhettizzazione della rilevazione è stata, altresì, coniugata con quella di procedere ad una successiva aggregazione dei risultati per pervenire (anche) ad una misura di sintesi del livello di benessere lavorativo dell'Ateneo.

I questionari relativi al 2020 sono stati già somministrati al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo per consentire l'elaborazione dei dati nei tempi previsti.

I risultati delle indagini saranno successivamente pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente e diffusi internamente ai diversi livelli decisionali perché possano essere utilizzati nel più ampio processo di programmazione e di monitoraggio dell'Ateneo.

Giova evidenziare che la programmazione di Ateneo individua progetti di miglioramento e sviluppo organizzativo nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, con la finalità di tendere alla valorizzazione del ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. Infine, i risultati dell'indagine sono 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).

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 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 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, attraverso la Commissione 'Linguaggio di Genere', ha altresì inteso dare avvio al progressivo allineamento del linguaggio amministrativo di UNIBA alle sollecitazioni 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 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 una bozza di documento, contenente le 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 tra 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).

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 del 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.

Si fa presente che, dovendo qui riferirsi alle azioni previste nel 2020, il Piano delle Azioni Positive 2020-2022, allegato al Documento di Programmazione Integrata, non esplicita il collegamento agli obiettivi delle strutture, in quanto queste ultime sono state adottate successivamente, bensì il collegamento degli ambiti di azione con le priorità politiche e gli obiettivi strategici su cui impattano le iniziative in tema di pari opportunità.

Al seguente link <https://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2020-2022/documento-programmazione-integrata-2020-2022> sono presenti i decreti di adozione dei citati obiettivi per l'anno 2020.

Si fa presente, infine, che nell'ambito del PAP 2020-2022, sono evidenziate 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 2020 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 2020 (giugno 2021).

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Eventuale dotazione di budget annuale

Il CUG non dispone di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001. Pur 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.

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, emanato con D.R. n. 2112 del 29.06.2017 ed attualmente in fase di revisione per adeguamento al Nuovo Statuto Uniba.

Presa 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 nel 2020 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 del Progetto “Quality of life at work” (QoL@Work) (prof.ssa Amelia Manuti)
- Giraffa ONLUS
- Rete “Generare culture non violente”
- Fondazione “Palazzo Fizzarotti” (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'

RELAZIONE CUG – ANNO 2020

COMPONENTI COMITATO

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Bari in carica è stato costituito con DDG n. 10 del 16.01.2019, (ai sensi dello Statuto dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, emanato con D.R. n. 2959 del 14.06.2012).

La composizione del Comitato, successivamente integrata e/o modificata con DD.RR. nn. 2074 del 15.04.2019, 2698 del 07.06.2019 e 2958 del 02.11.2020, al 31.12.2020 risulta essere la seguente:

COMPONENTI EFFETTIVI

(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

MAURO Graziana - Personale Tecnico Amministrativo

LOSITO Rosalba - Personale Tecnico Amministrativo

ROMANAZZI Domenica - Personale Tecnico Amministrativo

EPIFANI Maria Cristina- Personale Tecnico Amministrativo

FLAU Brigitta - Personale CEL Comitato Unico di Garanzia

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)

COMPONENTI SUPPLEMENTI

(triennio accademico 2018/2021)

INTONTI Mariantonietta – Personale Docente



PAOLINO Maria Irene – Personale Tecnico Amministrativo

DE SANTIS Guido - Personale Tecnico Amministrativo

VALLINO Marina – Personale Tecnico Amministrativo

PAPA Giovanna – 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)

NB: ai sensi l'art. 7 del DL n. 22 del 08.04.2020, così come modificato in sede di conversione dalla legge n. 41 del 06.06.2020, nonché di quanto deliberato dal Senato Accademico nella riunione del 24.11.2020, i componenti eletti per il biennio accademico 2018/2020 rimangono in carica fino al subentro dei nuovi componenti.

MODALITA' DI NOMINA COMPONENTI

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.

NUOVE DISPOSIZIONI STATUTARIE SU MODALITA' DI NOMINA COMPONENTI

È 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 DL.vo 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).

ATTIVITA' DEL COMITATO

RIUNIONI

Il Comitato Unico di Garanzia, nell'anno 2020, ha tenuto cinque riunioni, nelle seguenti date:

- 30 gennaio;
- 20 febbraio;
- 11 giugno;
- 2 novembre;
- 16 dicembre.

ATTIVITA'

Nel periodo considerato, il Comitato ha svolto, comunicato o solo programmato un insieme di attività, alcune delle quali non si sono poi concretamente realizzate o completate, soprattutto per ragioni collegate alla situazione di emergenza sanitaria. Di tutto ciò si dà conto nell'elenco che segue.

- Parere su bozza del "Regolamento in materia di Telelavoro", trasmessa dalla Direzione Generale (parere favorevole con proposte di modifica) – riunione CUG 30 gennaio 2020;
- Sostegno all'iniziativa di presentazione del libro intitolato "Il Corpo del testo. Elementi di traduzione transfemminista queer" di Laura Fontanella, vertente su specifici temi di interesse del CUG (linguaggio e rappresentazione di genere, lotta agli stereotipi, pari opportunità), nell'ambito dell'evento "Incidenti. Dialoghi su *Il Corpo del testo*" – riunioni CUG 30 gennaio e 20 febbraio 2020. Tale iniziativa è stata realizzata parzialmente e in modalità *online*;



- Sostegno alla realizzazione dello spettacolo di danza dal titolo “GLO”. Iniziativa con finalità di sensibilizzazione alle questioni di genere, ideata da Nicolò Abbattista e Christian Consalvo, nata da quattro diversi studi sul gender e consistente in una forma di rappresentazione nella quale si raccontano “storie tutte uguali, tutte diverse” attraverso particolari tecniche di narrazione, affidate prevalentemente ad immagini capaci di trasformare i gesti in emozioni – riunioni CUG 30 gennaio e 20 febbraio 2020. Tale azione non è stata realizzata a causa della emergenza sanitaria.
- Partecipazione Presidente CUG in qualità di relatrice a iniziativa dal titolo “Differenze di genere e diritti negati” organizzata a Bari il 12.02.2020 dalla Cgil Puglia – comunicazione a riunione CUG 20 febbraio 2020;
- Rinnovo adesione a Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane per l’anno 2020 – riunione CUG 20 febbraio 2020;
- Avvio processo di revisione del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia – riunione CUG 20 febbraio 2020;
- Attività 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 20 febbraio 2020. Attività realizzata a livello di Ateneo e per il tramite del Dipartimento ForPsiCom;
-
- Attività di ricognizione sul portale UniBa della documentazione disponibile in merito all’utilizzo del doppio libretto e carriere *alias* (delega a dott. Barletta) – riunione CUG 20 febbraio 2020. Azione *in itinere*;
- Programmazione evento/seminario su tematiche del telelavoro, *smart working* o benessere organizzativo, in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza ed eventualmente con il Dipartimento di Economia e Finanza ed il CISCug – riunione CUG 20 febbraio 2020. Azione rinviata;

- Sostegno a Progetto “Quality at work” (somministrazione al personale docente di apposito questionario sul benessere organizzativo e stress lavoro-correlato) – riunioni CUG 11 giugno e 2 novembre 2020;
- Compilazione questionario su lavoro da remoto, trasmesso dalla Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane e rivolto a Presidenti CUG – comunicazione a riunione CUG del 2 novembre 2020;
- Partecipazione a “Giornata regionale contro le solitudini” organizzata da G.I.R.A.F.F.A. *Onlus* – comunicazione a riunione CUG del 2 novembre 2020;
- Proposta adesione Ateneo di Bari a prossime edizioni della “Giornata regionale contro le solitudini” – riunione CUG 2 novembre 2020. Attività *in itinere*;
- Adesione al Progetto “Gli Invisibili e l’Arcobaleno”, a cura dell’Associazione G.I.R.A.F.F.A. *onlus* – comunicazione a riunione CUG del 2 novembre 2020;
- Azione di approfondimento, attraverso la costituzione di Commissioni o Gruppi di lavoro CUG delle Linee Guida per la promozione dell’equilibrio di genere negli eventi scientifici, trasmesse dalla Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane – comunicazione a riunione CUG del 2 novembre 2020. Azione *in itinere*;
- Azione di approfondimento, tramite apposito Gruppo di lavoro, della tematica collegata alla prevenzione delle molestie sessuali e morali e del relativo Codice di condotta – riunioni CUG 20 febbraio, 2 novembre e 16 dicembre 2020. Azione *in itinere*, collegata a quanto previsto nel PAP;

- Attività Commissione sostenibilità sociale e di genere – riunioni CUG 11 giugno e 2 novembre 2020. Azione *in itinere*;
- Azione di approfondimento, tramite apposita Commissione, della tematica concernente il linguaggio di genere – riunioni CUG 2 novembre e 16 dicembre 2020. Azione *in itinere*, collegata a quanto previsto nel PAP;
- Azione mirata a sensibilizzare Delegati del Rettore/Responsabili o altri Referenti di struttura a produrre informazioni su attività/iniziativa che presentino profili di interesse negli ambiti di competenza del CUG. Azione avviata con la riunione CUG 2 novembre 2020 e in fase di implementazione a livello di Amministrazione centrale, in collegamento con quanto previsto nel PAP;
- Organizzazione incontro *on line* sui temi della parità di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione e lesione della dignità della persona (20.11.2020) – comunicazione a riunione CUG 16 dicembre 2020;
- Azione mirata a definire finalità e contenuti della collaborazione con la *Fondazione Sodalitas – Carta per le Pari Opportunità e L’Uguaglianza sul Lavoro* (delega a componenti CUG Scarasciullo e Paolino). Al riguardo, si segnala la compilazione, al momento parziale, del Questionario somministrato dalla Fondazione medesima – comunicazione a riunione CUG del 16 dicembre 2020. Si segnala, inoltre, che in ragione delle difficoltà emerse, l’azione è *in itinere* e che ci si propone di procedere in una logica di crescente interazione – da un lato – con la stessa *Fondazione Sodalitas*, al fine di promuovere l’adattamento del Questionario stesso alle specificità delle università e – dall’altro – a collegare l’azione con i processi di elaborazione dei documenti programmatori e, in particolare, con l’elaborazione di BdG, P.A.P. e G.E.P.
- Partecipazione (tramite delega alla dott.ssa Romanazzi) a Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane dal titolo “Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell’università che cambia”, nel corso del quale è stato approvato un documento dal titolo “La dimensione di genere nelle carriere accademiche e di ricerca: alcune proposte verso l’inclusività” - comunicazione a riunione CUG del 16 dicembre 2020;

- Adesione e partecipazione con intervento programmato della Presidente CUG all'incontro promosso dal Dipartimento di Medicina Veterinaria dal titolo "Donne e veterinaria: la rivoluzione silenziosa" del 19.01.2021 – comunicazione a riunione CUG del 16 dicembre 2020;
- Prosecuzione e rafforzamento dell'attività di sensibilizzazione sulle tematiche che concernono la parità di genere e il benessere di chi lavora e studia attraverso incontri da organizzare nei vari Dipartimenti dell'Ateneo. In continuità con l'iniziativa organizzata dal Dipartimento di Medicina veterinaria. Tale azione si propone altresì di far conoscere il Comitato e l'azione che svolge. Azione *in itinere*;
- Azione relativa al rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, prevista nell'ambito del programma "Uniba4Future" presentato dall'Ateneo per la Programmazione Ministeriale 2019-2021: presentazione di una proposte di percorsi formativi nell'ambito del *diversity management*, a cura della Presidente del CUG – comunicazione a riunione CUG del 16 dicembre 2020;
- Consultazione *on line* del Portale Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (nota MUR n. 2541 del 23.11.2020) – comunicazione a riunione CUG del 16 dicembre 2020);
- Avvio di attività di approfondimento delle *Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile* (POLA) e indicatori di performance (DM 9.12.2020) – comunicazione a riunione CUG del 16 dicembre 2020;
- Condivisione proposta progetto Ma.D.Ri., presentato dalla Prorettrice, finalizzato allo stanziamento di un fondo dedicato al finanziamento di progetti di ricerca individuali che siano presentati da donne, ricercatori o professori dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, entro 3 anni dalla loro maternità. Costituzione di un gruppo di lavoro, composto dalle componenti Epifani e Romanazzi, per supportare la realizzazione dell'iniziativa – riunione CUG del 16 dicembre 2020. Azione *in itinere*;
- Adempimenti relativi all'adozione del Piano delle Azioni Positive – riunione CUG del 16 dicembre 2020;

- Azione mirata a integrare il catalogo formativo per il personale tecnico amministrativo predisposto dall'Amministrazione con tematiche quali "Il ruolo del CUG e degli Organi di Garanzia: quale sistema di valori condivisi?" ed invito all'Amministrazione a mettere in campo quanto utile all'effettiva organizzazione del suddetto percorso formativo nonché di quelli sui temi riguardanti il linguaggio di genere e le pari opportunità già previsti nel catalogo stesso -riunione CUG del 16 dicembre 2020. Azione *in itinere*;
- Avvio percorso di collaborazione con l'Associazione G.I.R.A.F.F.A. Onlus, su richiesta della stessa Associazione, per dare attuazione al Progetto pilota Università di Bari – CAV "Paola Labriola" APS Giraffa Onlus diretto alla realizzazione di corsi di studio relativi al tema della violenza contro le donne così come previsto dalla Determina Regionale 16.01.2020 n.ro Reg. 1187 – riunione CUG del 16 dicembre 2020. Azione *in itinere*, in collegamento con quanto previsto nel PAP;
- Adesione e partecipazione della Presidente del Comitato, in qualità di relatrice, al Progetto Formativo a distanza su "Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: un sistema di relazioni e di significati condivisi tra attori interni ed esterni all'organizzazione" promosso dal CUG ASL BA (17 dicembre 2020).

ALTRE INFORMAZIONI UTILI

Nel corso del 2020, profondamente marcato dall'emergenza sanitaria da Covid-19, sono state perfezionate le forme di operatività del Comitato all'interno della organizzazione in una logica di crescente interazione con l'Amministrazione e gli Organi di governo. A tal proposito, si segnala la prosecuzione di forme di coinvolgimento del Comitato in sede di contrattazione di comparto, attraverso l'invio per conoscenza dell'o.d.g. delle relative riunioni, nonché l'avvio di prassi di informazione in ordine alle attività degli Organi di vertici, ad esempio ammettendo chi presiede il Comitato ad assistere a riunioni del SA. In una di tali occasioni, la Presidente del Comitato è stata chiamata a intervenire nell'ampio dibattito suscitato da un grave episodio sessista che aveva coinvolto l'Ateneo barese (nel corso di una lezione, un docente intervenuto in qualità di cultore della materia, aveva adoperato un lessico sconveniente, con carattere discriminatorio). La ferma e immediata condanna da parte del Rettore e la reazione unanime per l'episodio da parte dell'intera comunità universitaria, nonché degli Organi di vertice (in particolare, Senato accademico e Collegio dei Direttori) si sono altresì concretizzate nella formale posizione pubblica avverso qualsiasi forma di prevaricazione e

disparità e, dunque, nella decisione di stilare un comunicato nella forma di adesione dell'Università di Bari alla *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*. Con il contributo della stessa Presidente del Comitato, che ha coordinato il lavoro del Gruppo immediatamente costituito in seno alla riunione congiunta del Senato accademico e del Collegio dei direttori, è stato quindi elaborato il testo che si riporta di seguito, rimarcandone il valore in termini di segnale di buona integrazione del Comitato stesso nella *governance* di Ateneo.

Comunicato del 25 novembre 2020: "In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il Senato Accademico e il Collegio dei Direttori di Dipartimento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro sottolineano l'importanza di tenere viva l'attenzione sui temi dell'uguaglianza e del contrasto a ogni forma di discriminazione e lesione della dignità della persona, come già rimarcato nel corso dell'incontro organizzato lo scorso 20 novembre dal Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con il Centro Interdipartimentale di Studi sulle Culture di Genere.

Oggi più che mai, dinanzi al reiterarsi di forme di discriminazione e alla recrudescenza del fenomeno della violenza contro le donne, si percepisce l'esigenza di ribadire la centralità del ruolo dell'Ateneo Barese come Istituzione educativa e formativa, costantemente impegnata nell'attività di informazione e di sensibilizzazione al fine di sradicare tutti gli stereotipi legati a pregiudizi di genere e a modelli sessisti.

In coerenza con i principi riconosciuti nel suo Statuto, la Comunità Universitaria si propone di promuovere e sostenere tutte le iniziative volte a rafforzare i valori di eguaglianza e di pari opportunità di coloro che studiano, lavorano e, complessivamente, si riconoscono nell'azione politico-istituzionale dell'Ateneo Barese"
<https://www.uniba.it/ateneo/rettorato/ufficio-stampa/comunicati-stampa/anno-2020/uniba-aderisce-alla-giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne>.

TELELAVORO

- Il Regolamento in materia di Telelavoro è stato emanato con D.R. n. 1678 del 09.07.2020, dopo aver acquisito il parere del Cug;

SMART WORKING

- A seguito della proclamazione dello stato di emergenza sanitaria, è stato emanato con D.R. n. 766 del 09.03.2020 un Disciplinare transitorio in materia di lavoro agile, nelle more di un Regolamento che ne disciplini a regime i criteri e le modalità.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Al fine di evitare ridondanze, si rinvia a quanto già rilevato nelle note metodologiche rappresentate in ciascuna Sezione della presente Relazione. Inoltre, poiché attualmente l'Amministrazione ha messo in campo azioni di significativa portata, sia in ordine alle implementazioni programmate nell'ambito degli obiettivi strategici sia in ragione della intervenuta emergenza sanitaria, si ritiene opportuno continuare a considerare transitorio il corrente anno anche dal punto di vista della formulazione di proposte di miglioramento. Tanto in attesa di variazioni anche a seguito degli interventi governativi collegati all'emergenza sanitaria.