

VERBALE N. 3/2022 - RIUNIONE DEL 26.04.2022

Il giorno 26.04.2022, alle ore 16,00 si è riunito, a seguito di convocazione straordinaria giuste note prot. n. 100941 del 20.04.2022 e n. 105580 del 26.04.2022, presso l'Aula Magna - Palazzo Ateneo, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, nominato dapprima con D.R. n. 290 del 03.02.2022 e successivamente ricomposto con D.R. n. 1086 del 25.03.2022, per discutere e deliberare il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni
2. Regolamento Carriere Alias - parere
3. Piano di Formazione del personale, POLA, bozza del Regolamento in materia di lavoro agile e proposta progettuale del Piano di Welfare di Ateneo (Nota D.G. prot. n. 100111 del 20.04.2022)
- 3bis Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024
- 3ter Scuola Estiva Società Italiana delle Storiche 2022
4. Varie ed eventuali.

I componenti presenti, giustificati o assenti, sono quelli di seguito riportati, con specifica e rispettiva indicazione a fianco di ciascun nominativo:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente	Assente giustificato
Componenti dell'Amministrazione Personale Docente				
Effettivo	prof.ssa Carla SPINELLI - Presidente	X		
Effettivo	prof.ssa Letizia CARRERA	X		
Effettivo	prof.ssa Maria CHIRONNA	X		
Supplente	prof.ssa Maria Lisa CLODOVEO			
Componenti dell'Amministrazione Personale Tecnico-Amministrativo/CEL				
Effettivo	dott. Antonio LESERRI	X		
Effettivo	dott. Antonio SERVADIO			X
Supplente	dott.ssa Stefania DABBICCO			
Supplente	dott.ssa Daniela LOIACONO			
Supplente	dott.ssa Eleonora LORUSSO	X		
Supplente	dott.ssa Luisa NASTA			

Componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali						
FLC/CGL	Effettivo	dott.ssa Maria Irene PAOLINO	X			
	Supplente	sig. Cesare SCIGLIUTO				
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	Effettivo	dott.ssa Maria Cristina EPIFANI	X			
	Supplente	dott.ssa Rosa PORRO				
SNALS CONFSAL	Effettivo	dott.ssa Domenica ROMANAZZI	X			
	Supplente	dott.ssa Marina VALLINO				
CISL SCUOLA	Effettivo	dott. Guido DE SANTIS	X			
	Supplente	dott.ssa Roberta GELAO				
UIL SCUOLA RUA	Effettivo	dott.ssa Silvia LONGO	X			
	Supplente	dott.ssa Anna GIBERNA				

Sono presenti alla riunione la dott.ssa Rosanna Zaza, Responsabile della U.O. Supporto agli Organi di garanzia con funzioni di segretario verbalizzante e la dott.ssa Maria Pia Genchi, Responsabile della Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo.

La Presidente, verificata la presenza del numero legale, inizia la seduta alle ore 16.15.

1. Comunicazioni

La Presidente comunica che il prossimo 29 aprile si terrà *on line* l'assemblea della Rete Nazionale dei CUG ed invita le/i presenti a partecipare. L'ufficio provvederà ad inviare il relativo invito, unitamente al link, a tutte/i le/i componenti.

2. Regolamento Carriere Alias - parere

La Presidente, preliminarmente, comunica di aver effettuato alcuni approfondimenti sulla proposta di revisione del Regolamento Alias, presentata dalla prof.ssa Antonietta Curci nel corso della riunione del 20 aprile u.s. Ne è emersa la necessità che il testo sia perfezionato su alcuni aspetti, anche relativamente ad alcuni profili di rilievo tecnico-giuridico, e l'opportunità di un approfondimento istruttorio. Ella invita le diverse componenti a valutare l'opportunità di redigere due distinti regolamenti, destinati rispettivamente alla componente studentesca e al personale tecnico amministrativo/cel/docente, nonché a collaborare alla stesura delle relative bozze.

Si apre un breve dibattito a seguito del quale il Comitato condivide quanto rappresentato dalla Prof.ssa Spinelli e concorda di costituire un apposito gruppo di lavoro. Le dott.sse Maria Cristina Epifani e Domenica Romanazzi offrono la disponibilità a collaborare con la Presidente in merito.

3. Piano di Formazione del personale, POLA, bozza del Regolamento in materia di lavoro agile e proposta progettuale del Piano di Welfare di Ateneo (Nota D.G. prot. n. 100111 del 20.04.2022)

La Presidente richiama la nota prot. n. 100111 del 20 aprile scorso, con cui la Direzione Generale ha trasmesso al CUG, per gli adempimenti di competenza, i documenti da sottoporre ad esame in data odierna. Procede, quindi, a riepilogarne i principali contenuti, anche alla luce delle osservazioni di commento formulate, nel corso della precedente riunione del CUG, dalla dott.ssa Pasqua Rutigliani, Dirigente della Direzione Risorse Umane e dalla dott.ssa Lucia Leo, Responsabile dello Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione della Direzione Generale.

Dopo ampia e approfondita discussione, il CUG, pur evidenziando la brevità del lasso temporale di cui hanno potuto disporre i suoi componenti per analizzare i documenti, che devono essere approvati dagli Organi di Governo entro fine mese, esprime all'unanimità il seguente parere sull'attività programmatoria dell'Amministrazione complessivamente sottoposta al suo esame.

In primo luogo, si rileva che l'Amministrazione si è impegnata ad intervenire in materia di flessibilità degli orari di lavoro e di lavoro agile, appunto gli ambiti che, nella Relazione 2022 appena presentata, il CUG aveva segnalato come bisognosi di specifica attenzione. In particolare, si condivide la prospettazione delle soluzioni organizzative e regolamentari adottate in termini di provvedimenti *in fieri*, caratterizzati da un approccio incrementale, in attesa del rinnovo del contratto collettivo nazionale del Comparto, nonché di preannunciate nuove linee guida ministeriali. Il carattere transitorio delle misure, infatti, consentirà al CUG di monitorarne l'applicazione al fine di prospettare eventuali interventi integrativi e/o correttivi, a completamento di quanto è stato possibile fare in questa fase.

Con specifico riferimento ai singoli documenti, nel mostrare apprezzamento per l'opportuno puntuale richiamo agli obiettivi del Piano delle Azioni Positive e del Gender Equality Plan che gli stessi contengono, si ritiene di segnalare quanto segue:

- Piano della formazione: si suggerisce di prevedere interventi formativi mirati, anche con riferimento alla programmazione specifica per i neo-assunti, concernenti la prevenzione delle patologie dell'ambiente di lavoro, quali discriminazioni, violenza di genere, molestie, mobbing e stress lavoro correlato nonché per la promozione di strategie inclusive di gestione del personale, come il *diversity management*,

- Piano organizzativo per il lavoro agile: nel POLA si richiama espressamente il ruolo del CUG tra i soggetti coinvolti nel processo di implementazione del lavoro agile, con riferimento, tra l'altro, alla partecipazione del Comitato "alla definizione dei contenuti del Regolamento, anche per gli aspetti che riguardano i criteri di priorità di accesso al lavoro agile". In proposito, si condivide l'opzione di favore per le categorie "fragili" (immunodepressi, fruitori di permessi ex l. 104/1992, lavoratori con figli disabili gravi), per le quali si prevede il soddisfacimento delle relative istanze di ricorso al lavoro agile oltre la percentuale massima consentita. Quest'ultima risulta solo un po' più generosa del minimo stabilito dalla legge (fino al 20%, in luogo del 15% previsto dall'art. 14, l. n. 124/2015 come modif. da art. 11 bis DI 52/2021 conv. da l. 87/2021), opzione compatibile con una regolamentazione che si propone di essere transitoria (dic. 2022) e rivedibile, il che probabilmente giustifica anche le limitazioni soggettive di accesso al lavoro agile riferite ad alcune figure di personale apicale.

- Bozza di Regolamento in materia di lavoro agile: le finalità strategiche che si intende perseguire con l'introduzione del lavoro agile (valorizzazione del capitale umano, sviluppo organizzativo e sostenibilità ambientale e sociale) sorreggono un articolato normativo rispettoso delle Linee Guida MIn PA di Dicembre 2021, per il quale si propongono alcune integrazioni:

- art. 6 – Accordo individuale: tra i contenuti obbligatori dell'accordo andrebbero inserite le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione (come del resto prevede l'art 9);
- art. 10 – Formazione: andrebbe previsto che le iniziative formative specifiche saranno organizzate periodicamente e si potrebbe dettagliarne più ampiamente i contenuti (v. art. 5 Linee guida Min PA dicembre 2021);
- Art. 13 – Durata e recesso: il termine minimo di preavviso (3 gg.) previsto come possibilità in caso di recesso per giustificato motivo potrebbe essere reso obbligatorio e ampliato in caso di lavoratore agile con disabilità.

- Piano del Welfare: il progetto risulta molto articolato e ambizioso, utilmente fondato sui risultati del monitoraggio sulle esigenze conciliative dei lavoratori. Le misure inerenti la flessibilità degli orari di lavoro, potrebbero essere quelle di più rapida attuazione, anche perché non richiedono investimento di risorse finanziarie, e risulterebbero complementari alla regolamentazione del lavoro agile, per quei dipendenti che non necessitano anche di flessibilità quanto al luogo di esecuzione della prestazione. Per quanto concerne la sezione Salute, sarebbe opportuno prevedere azioni di screening e prevenzione e, più in generale, specifici percorsi di salute finalizzati al benessere delle lavoratrici. In ogni caso, potrebbero essere incrementati i servizi reali in luogo delle misure di supporto economico.

Il presente punto viene approvato seduta stante.

3bis. Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024

La Presidente comunica che, con nota e-mail del 22 aprile u.s trasmessa dallo Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione della Direzione Generale, è pervenuto il Piano delle Azioni Positive (PAP), che costituisce allegato n. 4 al DPI 2022-2024 e verrà presentato agli Organi di governo nelle prossime sedute del 27 e 28 aprile p.v.

Dopo ampia e approfondita discussione, il CUG, auspicando per il futuro di ricevere il documento in tempi congrui per contribuire più proficuamente alla sua elaborazione, esprime all'unanimità il seguente parere sul predetto Piano.

I criteri utilizzati per la definizione del Piano Azioni Positive Uniba lo rendono funzionali alla predisposizione di interventi sui diversi obiettivi presi in considerazione.

Si segnala la necessità di porre una maggiore attenzione nella rappresentazione dei dati, per una loro migliore comunicabilità anche attraverso il ricorso a grafici.

L'analisi dei dati quantitativi relativi al divario di genere in ordine alle posizioni apicali mostra ancora un perdurante effetto di *glass ceiling*, che si attenua in riferimento agli incarichi del personale tecnico-amministrativo.

Con riferimento all'indagine sulla qualità della vita al lavoro "QUALITY OF LIFE@WORK", l'utilizzo di un questionario proposto a livello nazionale, nonostante i dichiarati adattamenti alle realtà locali, consente di lavorare sulla comparabilità dei dati anche in vista

di future azioni positive. Tuttavia, restano da indagare i motivi di percentuali basse di risposta (31,4%).

In merito alla fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro, i dati rilevati mostrano una netta prevalenza delle donne nel ricorso al part-time, nella fruizione dei congedi parentali e di altre forme di permesso orario o giornaliero. Occorre prevedere interventi atti a promuovere una cultura di genitorialità condivisa.

Pur apprezzabile negli intenti, l'adozione di agevolazioni previste per le studentesse iscritte nelle discipline STEM, non sembra allo stato aver prodotto i risultati attesi, in quanto le percentuali risultano sostanzialmente invariate (38%). Interventi complementari in materia di orientamento potrebbero favorire il successo dell'iniziativa.

Le Linee di azione indicate nel PAP appaiono estremamente eterogenee e sfidanti; tuttavia, le risorse finanziarie indicate non sembrerebbero sempre congrue per la loro realizzazione.

Con riferimento all'obiettivo "*Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo*", sarebbe opportuno che le azioni/iniziative fossero trasversali, così da coinvolgere tutte le strutture amministrative e svolte anche con il supporto di competenze specialistiche.

Si potrebbe valutare di estendere a tutta la comunità accademica, analogamente a quanto fatto con i corsi per le competenze trasversali, le iniziative formative in materia di utilizzo corretto del linguaggio di genere, di valorizzazione delle differenze per il superamento degli stereotipi e di empowerment di genere previste nel piano di formazione del personale.

Nel campo della ricerca si potrebbero adottare azioni positive intese a promuovere una maggiore partecipazione delle donne come *principal investigator* dei progetti, attraverso la previsione di premialità nell'erogazione dei fondi di Ateneo.

Il presente punto viene approvato seduta stante.

3ter. Scuola Estiva Società Italiana delle Storiche 2022

La Presidente comunica che, con nota e-mail del 26 aprile u.s., la Coordinatrice della Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche, finalizzata alla formazione e all'approfondimento della storia delle donne e di genere, delle culture e delle politiche di pari opportunità, ha trasmesso al Comitato *de quo* una nota di richiesta di sostegno all'edizione 2022, nella quale viene auspicato il prosieguo della collaborazione con il CUG dell'Università degli Studi Bari. La Presidente rappresenta che negli anni precedenti il Comitato ha promosso una convezione, prevedendo alcune borse di studio per la frequenza della Scuola Estiva, sia per gli studenti che per il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Bari. Ella comunica che la nuova edizione della Scuola estiva, dal programma intitolato "*Genere e Capitalismo*", si svolgerà dal 24 al 28 agosto 2022, e prevede la frequenza in presenza. Precisa, altresì, che l'iscrizione - comprensiva dei materiali didattici del corso, del vitto e dell'alloggio in camera singola - prevede un costo pari ad euro 400,00 a persona.

Si apre un'ampia discussione nel corso della quale le diverse componenti esprimono interesse a continuare la collaborazione con la Società Italiana delle Storiche, anche in considerazione delle tematiche che verranno trattate nell'edizione di quest'anno della Scuola Estiva.

Al termine, il CUG esprime all'unanimità la volontà di procedere al rinnovo della convenzione tra l'Ateneo barese e la Società Italiana delle Storiche al fine della partecipazione all'edizione della Scuola Estiva 2022, dal titolo *Genere e Capitalismo*, prevedendo l'attivazione di n. 3 borse di studio, per la complessiva somma di 1.200,00 euro, da destinare rispettivamente una alle/i studentesse/i, una alle/i dottorande/i e una per il personale tecnico amministrativo/cel, da sottoporre alla valutazione e all'approvazione degli Organi di governo.

Il presente punto viene approvato seduta stante.

4.Varie ed eventuali

Non vi sono argomenti da trattare al presente punto all'o.d.g.

Alle ore 18.10, terminata la discussione sugli argomenti all'ordine del giorno, la Presidente scioglie la seduta.

La Segretaria Verbalizzante
F.to dott.ssa Rosanna Zaza

La Presidente
F.to prof.ssa Carla Spinelli