

Il CUG in Unisalento

Ruolo e attività

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito nell'Università del Salento il 18 febbraio 2013 con il D.R. n. 147 quale organismo che sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, unificandone le competenze

(art. 57 D.Lgs. 165/2001 modificato dalla L. n. 183/2010 c.d. "Collegato Lavoro")

Il CUG: istituzione

- Nell'Università del Salento il Comitato è composto da:
 - 18 unità di cui:
 - 8 componenti effettivi (4 nominati dal Rettore su designazione delle organizzazioni sindacali e 4 nominati dal Senato Accademico a maggioranza assoluta)
 - 8 supplenti
 - 2 rappresentanti eletti dagli studenti.
- Il CUG dura in carica quattro anni, tranne che per la componente studentesca che dura in carica due anni.
- La rappresentanza studentesca testimonia l'importanza che l'Ateneo attribuisce alla componente studentesca anche nelle politiche attinenti alle pari opportunità e al benessere nell'ambiente di studio.

Il CUG: nomina e composizione

- Il Comitato Unico di Garanzia è effettivamente operativo dal 31 maggio 2013, data di primo insediamento dell'Organismo.
- Il CUG dispone di un sito web istituzionale al fine di garantire agli utenti del web l'aggiornamento sulle attività in corso.
- Nel primo triennio di attività il Comitato ha avviato una serie di linee di intervento nell'ambito dei diversi ambiti di operatività di propria competenza.

Il CUG: attività (anni 2013, 2014 e 2015)

- **Pari Opportunità**
- **Mobbing e contrasto alle discriminazioni**
- **Benessere organizzativo**

Attività / Ambiti di operatività

- Il CUG si è fatto promotore di una serie di iniziative al fine di consentire alle persone della comunità accademica di far fronte con serenità alla cura dei familiari (figli, anziani, persone non autosufficienti) attraverso l'adozione di una serie di misure organizzative dirette ad agevolare la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita.
- Contributi per l'infanzia
- Piano triennale di azioni positive
- Telelavoro

**Pari Opportunità / Conciliazione
vita privata-lavoro-studio**

- Il CUG ha proposto e successivamente sono state approvate le richieste di copertura finanziaria per l'avvio delle procedure dirette all'emanazione dei bandi "**Servizi per l'Infanzia – asilo nido – scuola per l'Infanzia/Ludoteca**" e "**Bambini Estate**" per l'a.a. 2014/2015.

**Contributi per l'infanzia
(21/1/2015)**

- Nel “Piano di azioni positive – triennio 2015/2017” sono state previste una serie di linee di intervento che spaziano dal “Benessere organizzativo e Ambiente di lavoro” alla “Conciliazione vita privata/lavoro/studio” fino alla “Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali” e la “Diffusione della cultura di genere”.
- Tra le iniziative più significative nei suddetti ambiti di intervento si collocano le azioni rappresentate dai contributi per l’Infanzia, il Telelavoro, la nomina della/del Consigliera/e di fiducia, la revisione dei regolamenti attualmente vigenti in materia di mobbing e di molestie sessuali.

**Piano Triennale di azioni positive
(24/9/2014)**

- In linea con l'intenzione dell'Amministrazione di mettere a regime il telelavoro quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in alternativa al lavoro in sede, il CUG ha approvato la proposta di "Regolamento sul Telelavoro", inviandola all'Amministrazione per gli adempimenti di competenza.
- In seguito al precedente progetto sperimentale di telelavoro (Progetto Telelab) avviato lo scorso anno in via sperimentale nell'Università del Salento, il regolamento proposto, secondo quanto previsto nell'Agenda Digitale, concepisce il ricorso al lavoro a distanza non solo come strumento di conciliazione fra tempo di lavoro e lavoro di cura, ma come strumento di benessere lavorativo che favorisce la conciliazione fra tempo di lavoro e tempo di vita.

Telelavoro (24/3/2014)

- Un altro fondamentale ambito di competenze, che il CUG eredita dal Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, è rappresentato dal contrasto al mobbing, alle molestie sessuali e a qualsiasi forma di discriminazione.
- Si tratta di un settore delicato e complesso in quanto caratterizzato da situazioni che investono contestualmente ambiti estremamente eterogenei quali la dimensione giuridico-amministrativa, la sfera personale-privata delle lavoratrici e dei lavoratori e quella organizzativa dell'Amministrazione.

Mobbing e contrasto alle discriminazioni

- Riformulazione del “Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing” e del “Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro” al fine di riorganizzare organicamente i testi regolamentari in materia, codificando organismi competenti, procedure e misure attuative.
- Realizzazione di “Sportelli informativi e di ascolto” con il compito di svolgere un ruolo di ascolto e di primo intervento consulenziale, nonché di recepire le segnalazioni di possibili criticità.
- Programmazione di seminari formativi finalizzati alla divulgazione di una cultura organizzativa che favorisca un ambiente di lavoro immune da fenomeni di discriminazione, prevaricazione e conflittualità interpersonali.

Mobbing e contrasto alle discriminazioni: attività

- Attivazione delle procedure amministrative atte a ripristinare la figura della/del Consigliera/e di fiducia quale organo istituzionalmente competente ad offrire un ausilio più "diretto" al personale operante nell'Amministrazione.
- La/Il Consigliera/e di fiducia garantisce un adeguato livello di segretezza nella trattazione delle questioni sottoposte al suo esame e, nel caso di persona esterna all'Ateneo, sarebbe garanzia di terzietà, autonomia e indipendenza nel proprio operato.

Il/La Consigliere/a di fiducia

- In tema di contrasto alle discriminazioni, il CUG si è occupato della questione relativa ai bandi per il conferimento di incarichi di insegnamento, in cui si richiede alle candidate di indicare obbligatoriamente nella domanda di partecipazione alla selezione anche il cognome del marito, mentre la medesima richiesta non è prevista per i candidati di sesso maschile.
- Alla luce di un'approfondita disamina, si è appurato che il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017" (paragrafo 4.3.2, lett. a) prevede che: "è necessario precisare nel fac-simile di domanda che, nel caso di aspiranti coniugati, questi dovranno indicare cognome da nubile/celibe, nome proprio e cognome del coniuge, nell'esatto ordine qui riportato".
- Pertanto, si è convenuto che, nel rispetto del principio di parità di trattamento, nelle future domande di partecipazione ai bandi di selezione sia le candidate donne che i candidati uomini dovranno indicare, oltre al proprio cognome, anche quello del rispettivo coniuge

Contrasto alle discriminazioni

- Poiché tra le principali linee di attività del CUG vi è il benessere organizzativo, si è inteso promuovere l'individuazione, lo sviluppo e l'implementazione di una serie di azioni dirette a creare ottimali condizioni di lavoro e di studio al fine della realizzazione di una serena integrazione tra le persone nel contesto lavorativo.
- Detta condizione organizzativa si configura, infatti, quale presupposto fondamentale per la massima coesione tra le finalità dell'Istituzione universitaria e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, anche al fine di promuovere nella comunità accademica il senso di appartenenza all'Istituzione stessa.

Benessere organizzativo

- In tema di mobilità e barriere architettoniche, il CUG ha segnalato la necessità di un potenziamento dell'attuale servizio di trasporto per gli studenti disabili, in quanto i due mezzi attrezzati disponibili in Ateneo non appaiono sufficienti rispetto alle esigenze di intervento.
- Sempre in tema di mobilità, è stata segnalata l'opportunità di un intervento di sensibilizzazione del Magnifico Rettore presso le principali aziende di trasporto pubblico locale (SGM e STP) affinché i mezzi di trasporto siano dotati di pedane che consentano un agevole accesso agli studenti diversamente abili.
- il Comitato ha, inoltre, suggerito l'allestimento di un'adeguata attrezzatura che permetta agli studenti disabili o con difficoltà di mobilità di seguire a distanza lo svolgimento di lezioni e seminari.
- Queste iniziative sono state poi recepite nell'Ipotesi di "Contratto collettivo Integrativo per le azioni positive - Piano di Azioni positive - triennio 2015/2017" che ha previsto una estensione delle stesse anche al personale.

Benessere organizzativo: barriere architettoniche

- Il CUG ha poi affrontato la problematica della salubrità degli ambienti di lavoro, traducendola in un'azione positiva, contenuta nel "Piano" proposto all'Amministrazione
- Si tratta della realizzazione di piani programmatici di intervento, relativi alla risoluzione delle sorgenti di rischio evidenziate dal documento di valutazione annualmente elaborato dal Servizio di Prevenzione, e in particolare quelle misure che rendono il posto di lavoro idoneo sotto il profilo ergonomico e microclimatico, secondo le norme vigenti.
- In questo ambito, è stata sottolineata l'urgenza dell'attuazione del piano di bonifica dell'inquinamento da radon presente nei nostri edifici

Benessere organizzativo: salubrità

Impegno operativo

- Il CUG è un Organismo che svolge un'intensa attività: basti pensare ai numerosi documenti che il Comitato è tenuto ad elaborare (Regolamenti di competenza, Piano di azioni positive, Relazioni, Pareri), ai sensi della normativa vigente
- L'attività del CUG è rimessa alla buona volontà dei componenti che dedicano tempo ed energie alle attività del Comitato, dovendo in ogni caso salvaguardare le esigenze organizzative dei propri uffici e l'espletamento dei propri compiti istituzionali

**Il bilancio dell'esperienza di
componente del CUG**

Gratificazione personale e professionale

- Valorizzazione delle proprie esperienze personali e professionali
- Scoperta di inaspettate affinità nelle relazioni con i colleghi

**Il bilancio dell'esperienza di
componente del CUG**

- La “novità istituzionale” dell’Organismo ha comportato la necessità di costruire dal nulla il “ruolo” del Comitato nell’organizzazione dell’Ateneo, a fronte di una normativa generale che non tiene conto delle specificità delle Università e di una normativa interna diretta a disciplinare organismi diversi quali i previgenti Comitato pari opportunità e Comitato mobbing.
- In particolare in materia di mobbing il CUG con la propria composizione collegiale ha dovuto trattare tematiche rilevanti sotto il profilo della riservatezza, in una materia assolutamente magmatica e poco definita qual è quella conciliativa.

**Criticità riscontrate come
componente del CUG**

- Va segnalata la scarsa conoscenza del Comitato e della sua attività nell'ambito dell'organizzazione amministrativa interna
- L'eventuale conseguente isolamento che il Comitato può subire nell'interazione con altri centri decisionali dell'Ateneo

Criticità nella comunicazione

- Da qui l'idea di questa giornata di formazione finalizzata a sensibilizzare gli Organi di governo, il Management e gli altri Centri decisionali dell'Ateneo sulla valenza strategica delle attività del CUG
- L'obiettivo è quello di avviare una fattiva e sollecita collaborazione per la realizzazione concreta delle iniziative sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della non discriminazione, quale condizione imprescindibile per il successo delle iniziative intraprese e da intraprendere nel prossimo futuro.

Seminario di formazione