



“CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LE AZIONI POSITIVE – PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015/2017”

In data 17-07-2015, presso l'Università del Salento, la Delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi e composta da:

Prof. Rossano Ivan Adorno – Delegato del Rettore: [Signature]

Dott. Emanuele Fidora - Direttore Generale: [Signature]

e la Delegazione sindacale abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi, composta dalle seguenti Organizzazioni sindacali:

R.S.U.

Sig.ra Bettassa Monica [Signature]
Sig.ra Carlucci Anna Rita [Signature]
Dott. Cuna Andrea [Signature]
Dott. De Pascalis Manfredi [Signature]
Dott. Margiotta Tiziano [Signature]
Dott. Marino Giuseppe [Signature]
Dott. Marra Massimo [Signature]
Sig.ra Mercuri Angela [Signature]
Dott.ssa M. Eugenia Verdaguer [Signature]

Organizzazioni Sindacali di Categoria

FLC-CGIL [Signature]
Fed. CISL Università [Signature]
UIL/RUA [Signature]
Fed. CONFSAI/SNALS-Univ.-CISAPUNI [Signature]
USB-P.I. [Signature]

PREMESSA

VISTA la Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

VISTO il D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed in particolare l’art. 7;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità;

[Signatures]



VISTO il CCNL del personale del Comparto Università, sottoscritto il 16/10/2008;

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") ed in particolare l'art. 21;

VISTA l'ipotesi di "Contratto Collettivo Integrativo per le Azioni Positive – Piano di Azioni Positive 2015/2017", siglata dalle Delegazioni della contrattazione integrativa, in data 13/4/2015;

VISTA la Relazione illustrativa, in data 11/05/2015, redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/07/2012, la quale è stata trasmessa, unitamente alla citata ipotesi di Accordo integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 33980 dell'11/5/2015, in ossequio al disposto dell'art. 40-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 5, comma 3, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008;

TENUTO CONTO che il Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 25/6/2015 (verbale n. 4) si è espresso nel senso di: "...non dover rendere la richiesta certificazione in quanto lo schema di contratto, non indicando e comunque non quantificando gli oneri finanziari necessari alla sua attuazione, né incidendo sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, non consente alcun controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio né sulla verifica della legittimità delle relative clausole";

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 141 del 29/6/2015, con cui la Delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione del "Contratto Collettivo Integrativo per le Azioni Positive – Piano di Azioni Positive 2015/2017", nel testo concordato in data 13/4/2015;

convengono di stipulare il seguente

"CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LE AZIONI POSITIVE – PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015/2017"

Art. 1 – OBIETTIVI

Il presente Piano regola gli interventi di azioni positive definiti sulla base del "Piano Azioni Positive – Triennio 2014/2016" proposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università del Salento. Il Piano costituisce documento programmatico diretto ad individuare interventi e misure temporanee e specifiche volte ad eliminare ogni ostacolo, distinzione, esclusione o limitazione basate sul sesso o altra causa di discriminazione, che abbia, come conseguenza o come scopo, di compromettere di fatto la realizzazione di pari opportunità e il raggiungimento di un'eguaglianza sostanziale tra i lavoratori e il perseguimento del benessere organizzativo.



Art. 2 – DISPONIBILITA' FINANZIARIE

Il budget di Ateneo destinato al finanziamento delle azioni positive previste dal presente Contratto Collettivo Integrativo è determinato compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie previste sulle pertinenti voci del bilancio di Ateneo, per il triennio 2015/2017, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo e contro le discriminazioni.

Eventuali risorse aggiuntive potranno essere reperite da eventuali finanziamenti da parte di enti e *partners* esterni.

La copertura finanziaria delle iniziative attivate in favore degli studenti sarà garantita dalle risorse destinate ai servizi agli studenti.

Art. 3 - AMBITI DI OPERATIVITA'/OBIETTIVO E LINEE DI INTERVENTO

Gli interventi di azioni positive di cui al presente Piano riguardanti il Triennio 2015/2017 sono raggruppati nei seguenti ambiti di operatività/obiettivo:

- Diffusione della cultura di genere e delle Pari Opportunità
- Benessere organizzativo e ambiente di lavoro
- Conciliazione vita privata/lavoro
- Formazione
- Informazione, divulgazione e documentazione
- Comunicazione e ascolto
- Monitoraggio e ricognizione dell'attuazione delle azioni promosse
- Valorizzazione del ruolo del comitato unico di garanzia

Gli ambiti di operatività/obiettivo sono articolati nelle sotto indicate linee di intervento:

- a) Benessere organizzativo
- b) La conciliazione vita privata/lavoro/studio (telelavoro; contributi per l'Infanzia)
- c) Lotta contro il Mobbing e le molestie sessuali
- d) Diffusione della cultura di genere
- e) Informazione, Divulgazione e Documentazione
- f) Interventi formativi
- g) Progetti salute: stipula convenzioni con strutture sanitarie
- h) La ricerca (partecipazione a bandi e adesione a progetti riguardanti le tematiche di competenza del CUG)
- i) Indagini dirette all'analisi/ monitoraggio dei bisogni rilevanti per ciascuna area di competenza del CUG
- j) Valorizzazione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia



Il dettaglio delle azioni è di seguito esposto per ciascun ambito di operatività/obiettivo:

1) BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO.

Al benessere organizzativo contribuiscono diverse componenti fra cui in primo luogo la relazione esistente fra le persone e il contesto di lavoro.

“Salute organizzativa” è la qualità di un’organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche in grado di garantire le condizioni ottimali sul piano fisico, psicologico e sociale in attuazione dei principi sanciti dal D. Lgs. n. 165/2001. Tutto ciò è realizzabile con una puntuale e costante attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

OBIETTIVO

L’azione intende promuovere l’individuazione, lo sviluppo e l’implementazione di tutte le azioni dirette a creare ottimali condizioni di lavoro e di studio al fine di una piena integrazione con l’ambiente in un quadro di serene relazioni umane e professionali.

Detta condizione organizzativa si configura, infatti, quale presupposto fondamentale a che si realizzi la massima coesione fra le finalità dell’istituzione e l’interesse del singolo attraverso lo sviluppo di un forte senso di appartenenza all’ente.

In tal senso il CUG e l’Amministrazione dovranno avviare le opportune misure alla luce dei risultati emersi dal Documento di valutazione del rischio redatto annualmente dal Servizio di Prevenzione e Protezione dell’Ateneo; dal Gruppo di Coordinamento per la Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato; dal Nucleo di Valutazione conformemente alle direttive CIVIT/ANAC.

L’Amministrazione si impegna a sostenere e sviluppare le iniziative già intraprese e dare impulso ad indagini conoscitive che coinvolgano tutti i lavoratori allo scopo di rilevare situazioni di criticità e proporre l’adozione delle opportune misure correttive.

STRUTTURE COINVOLTE

Servizio di prevenzione e protezione, Medico del lavoro competente, Nucleo di valutazione, gruppi o commissioni specificatamente individuate, CUG. Esperti qualificati nelle specifiche competenze richieste, Centro per l’Integrazione dei Disabili dell’Ufficio Diritto allo Studio dell’Università del Salento.

DESTINATARI

Strutture dell’Amministrazione centrale, strutture dipartimentali, gruppi professionalmente omogenei, dipendenti a tempo indeterminato e determinato (personale docente/ricercatore/tecnico-amministrativo/CEL), studentesse/studenti.



AZIONE 1

Messa a regime dell'attività già espletata nell'arco temporale 2012/2014 dal Gruppo di Coordinamento per la valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato ai fini di una costante e continuativa valutazione dei fattori di rischio psicosociale nel contesto universitario.

AZIONE 2

Elaborazione all'esito della rilevazione dei fattori di rischio oggetto della Azione 1 di un Documento conclusivo di valutazione dei rischi rilevati, delle cause degli stessi ed individuazione delle misure correttive o di miglioramento idonee a rimuoverli.

AZIONE 3

Attivazione di *focus-group* e promozione di incontri periodici, per ciascun settore, fra Dirigenti/Capi struttura e collaboratori ai fini di un fattivo confronto.

AZIONE 4

Attività di collaborazione fra il CUG e i diversi Organismi/gruppi professionali ai fini della lettura congiunta delle indagini condotte e della preventiva individuazione/condivisione delle misure correttive che saranno inserite nei Documenti conclusivi di cui all'Azione 2.

AZIONE 5

Implementazione dell'uso da parte dei soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA) di materiale didattico accessibile e di strumentazione tecnologicamente avanzata (banchi, tavole tattili, ecc.) necessaria per lo svolgimento di tutte le attività accademiche.

AZIONE 6

Intervento presso le società di trasporto e presso l'ADISU per attività di sensibilizzazione al potenziamento del servizio di trasporto pubblico urbano ed extraurbano per renderlo idoneo a far fronte, alle esigenze degli studenti e del personale dipendente disabili e dell'attuale servizio dei due mezzi attrezzati disponibili in Ateneo al fine di colmare gli attuali deficit nel soddisfacimento dei bisogni dell'utenza.

AZIONE 7

Interventi mirati ad assicurare ai lavoratori diversamente abili la piena agibilità delle strutture, dei programmi operativi e dell'informazione in generale.

AZIONE 8

Monitoraggio annuale sulle esigenze di mobilità del personale tecnico-amministrativo tendente a consentire il loro soddisfacimento.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right side.



AZIONE 9

Verifica costante del conferimento degli incarichi per il monitoraggio del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità.

Rendicontazione degli incarichi non conferiti e di quelli conferiti ad interim.

AZIONE 10

Monitoraggio annuale sulla ripartizione degli incentivi erogati a qualsiasi titolo al personale tecnico-amministrativo.

2) CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO/STUDIO

L'esigenza di consentire al dipendente di attendere alla cura all'interno della famiglia di figli, anziani e familiari non autosufficienti impone di adottare misure dirette ad agevolare la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita.

OBBIETTIVO

Introdurre azioni sistematiche dirette alla conciliazione lavoro/famiglia, al fine di rimuovere gli ostacoli alla piena realizzazione del dipendente che è anche genitore al fine di consentirgli di far fronte con serenità alle necessità familiari legate all'assistenza dei figli, ma anche di anziani conviventi e di familiari non autosufficienti.

STRUTTURE COINVOLTE

Ripartizione Risorse Umane – Area Personale, CUG, Ripartizione Affari Finanziari, Area Affari Negoziati.

DESTINATARI

Dipendenti a tempo indeterminato e determinato (personale docente/ricercatore/tecnico-amministrativo/CEL).

AZIONE 1

Servizi per l'infanzia: asilo nido, scuola per l'infanzia, ludoteca, bambini d'estate.

L'azione è diretta all'erogazione di contributi economici per la frequenza dell'asilo nido e, subordinatamente alla disponibilità di risorse, anche per la frequenza di strutture educative per l'infanzia quali scuole materne e ludoteche.

Iniziativa "Bambini d'estate": diretta al personale tecnico-amministrativo con contratto a tempo indeterminato e determinato e per agevolare la cura dei figli nel periodo di chiusura delle scuole: consolidamento ed ove possibile estensione ad un maggior numero di dipendenti in funzione delle reali esigenze.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.



AZIONE 2

Promuovere la stipula di convenzioni fra l'Università e le strutture educative presenti sul territorio delle Province di Brindisi, Lecce e Taranto.

AZIONE 3

Asilo/ludoteca aziendale: consolidamento dell'iniziativa già in essere del Micro asilo nido aziendale e verifica della possibilità concreta di estendere il servizio a copertura delle reali esigenze dei dipendenti dell'Ateneo previa rilevazione dei bisogni; lo stesso servizio sarà esteso, ove possibile, anche agli studenti universitari.

AZIONE 4

Approvazione di una proposta di Regolamento per il Telelavoro per disciplinarne gli aspetti organizzativi dello stesso.

3) LOTTA CONTRO IL MOBBING E LE MOLESTIE SESSUALI

L'Università del Salento, nell'ambito delle proprie prerogative istituzionali, riconosce tra i propri doveri la prevenzione e la lotta contro fenomeni di conflitto e disagio psicologico che possano insorgere nelle relazioni tra colleghi e tra questi e i superiori gerarchici. Il mobbing rientra come fenomeno diffuso tra le principali criticità da affrontare. In quest'ottica l'Università si è già dotata di un "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing" redatto ad opera dell'ex Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ed emanato con D.R.n.758 del 17 maggio 2010. Con riferimento alla lotta contro le molestie sessuali anche il previgente Comitato Pari Opportunità aveva redatto il "Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art.49 CCNL)" emanato dall'Università con DR. n. 2394 del 31/10/2005.

OBIETTIVO

L'Amministrazione al fine della piena realizzazione dei compiti connessi alla lotta contro il mobbing, si impegna a favorire ogni iniziativa diretta a garantire la divulgazione e l'applicazione del Codice di condotta vigente.

Si impegna, inoltre, a proporre l'adozione di eventuali modifiche e integrazioni al Codice al fine di renderlo più corrispondente al configurarsi di nuove realtà.

A seguito di un'attenta lettura della normativa vigente in materia di mobbing, sia a livello nazionale che dell'Ateneo, si ritiene opportuno il ripristino della figura della/del Consiglieria/e di fiducia.

L'Università si impegna a contrastare comportamenti discriminatori, prevaricatori e molestie sessuali nei confronti di studentesse/studenti.



STRUTTURE COINVOLTE

Consigliera/e di fiducia, CUG, Servizio di Prevenzione e Protezione, Consulenti ed Esperti qualificati, Medico del lavoro competente.

DESTINATARI

Tutta la comunità universitaria: docenti, ricercatori, studenti, personale tecnico-amministrativo, CEL.

AZIONE 1

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 (art.49 CCNL)” al fine di regolare i testi regolamentari e codificare il ruolo e gli ambiti di intervento della/del Consigliera/e di fiducia.

AZIONE 2

Realizzazione di “Sportelli informativi e di ascolto” con il compito di recepire le segnalazioni di possibili criticità, fungere da elemento di ascolto, fornire un primo supporto di consulenza.

AZIONE 3

Programmazione di seminari formativi finalizzati alla divulgazione di una cultura organizzativa propedeutica a favorire un ambiente di lavoro immune da fenomeni di discriminazione, prevaricazione e conflittualità interpersonali.

AZIONE 4

Attivazione delle procedure amministrative atte a ripristinare la figura della/del Consigliera/e di fiducia.

4) DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Alla luce della necessità di diffondere una cultura che tenga conto delle differenze di genere e della loro valorizzazione e considerazione, si ritiene opportuno favorire, sviluppare e potenziare un piano di iniziative (seminari, convegni, *focus-group*, etc.) finalizzate a sensibilizzare tutti i dipendenti ed in particolar modo coloro che hanno responsabilità di gestione di rapporti organizzativi e relazioni umane e contrastare pregiudizi e preconcetti.

AZIONE 1

Iniziative di informazione/formazione/sensibilizzazione per diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità attraverso corsi di formazione e seminari da inserire nel Piano di Formazione dell'Ateneo.



AZIONE 2

Indagini e analisi della diffusione della cultura di genere nell'Ateneo presso le diverse categorie di personale e fra gli studenti al fine di calibrare la progettazione dei corsi di cui all'azione 1 sulle reali esigenze e sulle aree di criticità rilevate.

5) INFORMAZIONE, FORMAZIONE, CARRIERA E PROFESSIONALITA'

AZIONE 1

Avvio di indagini per verificare e monitorare l'equilibrio di genere nell'accesso e nella progressione di carriera.

AZIONE 2

Percorsi formativi specifici per ciascun settore e profilo professionale.

Attivazione di iniziative formative che complessivamente coinvolgano il personale tecnico-amministrativo nella sua totalità, al fine di rimuovere sperequazioni e percorsi privilegiati.

AZIONE 3

Iniziative volte a ridurre eventuali squilibri uomo/donna nella composizione di commissioni, gruppi di lavoro e nella partecipazione ad organi di governo di Ateneo.

6) VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'Amministrazione intende consentire un più efficace svolgimento delle funzioni e della *mission* del CUG, affinché lo stesso possa diventare un punto di riferimento, in coerenza con le proprie finalità istituzionali, per tutti i lavoratori che necessitino di sostegno ed ausilio nella risoluzione delle problematiche che si presentano nelle dinamiche lavorative. Le azioni possibili sono:

AZIONE 1

Assegnazione annuale di un budget adeguato sul bilancio di Ateneo per poter realizzare concrete iniziative in favore dei lavoratori nell'espletamento delle diverse funzioni del CUG.

Assegnazione di una sede attrezzata, con personale dedicato.

Apertura di sportelli informativi.

AZIONE 2

Interazione con altri organismi con analoghe finalità (CUG altre Università ed altri Enti Pubblici) nonché adesione alla rete nazionale dei CUG.



AZIONE 3

Comunicazione al CUG degli Ordini del Giorno del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

AZIONE 4

Richiesta di partecipazione di un rappresentante del CUG alle sedute degli organi di governo relativamente ai punti all'ordine del giorno ricadenti negli ambiti di competenza del CUG.

AZIONE 5

Assegnazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato cui poter indirizzare ogni istanza e/o segnalazione garantendo al mittente le necessarie garanzie di tutela del nominativo e dei dati del segnalante.

AZIONE 6

Implementazione della sezione del sito web dedicata al Comitato Unico di Garanzia al fine di dare la maggiore visibilità e facilità di accesso agli utenti.

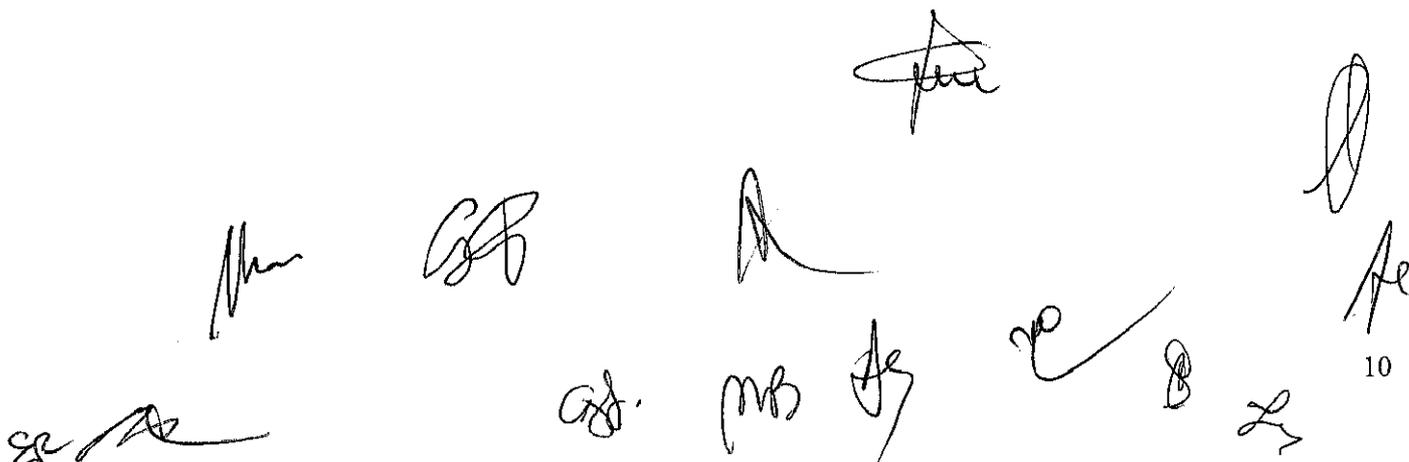
AZIONE 7

Predisposizione di materiale divulgativo delle iniziative poste in essere dal CUG e diffusione sul sito web degli Ordini del Giorno delle sedute del Comitato, unitamente alle deliberazioni assunte.

Art. 4 – ATTUAZIONE DEL “PIANO AZIONI POSITIVE – Triennio 2015-2017”

Il coordinamento delle azioni di cui al “Piano Azioni positive – Triennio 2015-2017”, recepito dal presente Accordo è affidato alla Ripartizione delle Risorse Umane.

La realizzazione delle attività sarà oggetto di informazione semestrale alla RSU ed alle OO.SS.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the bottom half of the page. The signatures vary in style and legibility, representing different individuals.



A single handwritten signature in black ink, located in the upper right corner of the page.